

# IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO SOBRE A REMUNERAÇÃO DOS TRABALHADORES ASSALARIADOS FORMAIS NO BRASIL

André Gambier Campos<sup>1</sup>

Este artigo traz novos insumos para o debate sobre a terceirização no Brasil atual. Ele estima o número de assalariados afetados por esse fenômeno, por meio de uma metodologia envolvendo registros administrativos recém-disponibilizados. Com essa metodologia, encontram-se 4,02 milhões de terceirizados, que correspondem a 11,7% do total de assalariados do setor privado urbano. Ao comparar a remuneração dos assalariados diretos e dos terceirizados, percebe-se que há variação negativa da remuneração em desfavor dos últimos. É verdade que outros atributos também afetam a remuneração dos terceirizados. Não obstante, em meio a este grupo de assalariados, a terceirização ganha destaque como fator observável que pode “explicar” a variação na remuneração. Seja como for, são necessários estudos adicionais, enfocando os impactos da terceirização, antes de qualquer deliberação sobre o assunto. Em particular, antes de qualquer deliberação do Congresso Nacional, que está prestes a votar uma nova regulação sobre terceirização no Brasil.

**Palavras-chave:** trabalho; terceirização; salário; regulação; Estado.

## IMPACTS OF OUTSOURCING ON THE REMUNERATION OF FORMAL WAGE EMPLOYEES IN BRAZIL

This article brings new inputs to debate outsourcing in Brazil. It estimates the number of employees affected by this phenomenon, through a methodology involving newly available administrative records. With this methodology, this article identifies 4.02 million outsourced workers, corresponding to 11.7% of total employees in the urban private sector. When comparing the wages of direct and outsourced employees, it shows a change of wages, in detriment of the latter. It is true that other attributes also affect wages of outsourced employees. Nevertheless, amidst this group of workers, outsourcing is highlighted as an observable factor that can ‘explain’ variation in wages. Anyway, further studies are needed, focusing on the impact of outsourcing, before any decision about the subject. In particular, before any decision of the Parliament, which is about to vote a new regulation on outsourcing in Brazil.

**Keywords:** work; outsourcing; wage; regulation; State.

## IMPACTOS DE LA TERCERIZACIÓN EN LA REMUNERACIÓN DE LOS ASALARIADOS FORMALES EN BRASIL

Este artículo aporta nuevos elementos al debate sobre la externalización de trabajo en Brasil. Se estima el número de empleados afectados por este fenómeno, a través de una metodología basada en nuevos registros administrativos. Con esta metodología, se identifican 4,02 millones de trabajadores externalizados, lo que corresponde a 11,7% del total de empleados en el sector

---

1. Doutor em sociologia pela Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo (FFLCH/USP). Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea e pesquisador do Centro de Pesquisa Jurídica e Social da Universidade Positivo (CPJus/UP). *E-mail:* <andre.campos@ipea.gov.br>.

privado urbano. Comparando la remuneración de los empleados directos y externalizados, se identifica un cambio negativo de la remuneración, en detrimento de estos últimos. Es cierto que otros atributos también afectan a la remuneración de los externalizados. Sin embargo, en medio de este grupo de empleados, la externalización se destaca como factor observable que puede 'explicar' la variación en la remuneración. En cualquier caso, se necesitan más estudios, centrándose en el impacto de la externalización, antes de cualquier decisión sobre el tema. En particular, antes de cualquier decisión del Congreso Nacional, que está a punto de votar un nuevo reglamento sobre la externalización en Brasil.

**Palabras clave:** trabajo; externalización; salario; regulación; Estado.

## IMPACTS DE L'EXTERNALISATION SUR LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS FORMELS AU BRÉSIL

Cet article présente des nouvelles informations en rapport avec le débat sur l'externalisation de l'emploi au Brésil. L'effort a eu pour but faire une nouvelle estimation du nombre d'employés touchés par ce phénomène, tout en adoptant une méthodologie basée sur des dossiers administratifs nouveaux mis en disponibilité récemment. En accord avec cette méthode, on estime avoir 4,02 millions d'externalisés, ce qui correspond à 11,7% du contingent des salariés dans le secteur privé urbain au pays. Lorsque l'on compare la rémunération des salariés et externalisés, il est clair qu'il y a une variation négative de la rémunération, au détriment de ce groupe. Il est vrai que d'autres aspects affectent également la rémunération des externalisés de l'emploi. Néanmoins, au sein des employés, l'externalisation est soulignée comme un facteur observable qui peut 'expliquer' la variation de la rémunération. En tout cas, d'autres études sont nécessaires pour mettre l'accent sur l'impact de l'externalisation, avant toute décision à ce propos. Cela est particulièrement urgent en qui concerne le Parlement, qui doit bientôt voter une nouvelle législation concernant l'externalisation de l'emploi au Brésil.

**Mots-clés:** travail; outsourcing; salaire; règlement; Etat.

JEL: J31; J38; J80.

### 1 INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, há muita controvérsia sobre a terceirização. Representantes dos trabalhadores e das empresas estão debatendo novas regulações para esse fenômeno (Dieese e CUT, 2011; Fiesp e Ciesp, 2015). E este debate está ocorrendo em diferentes esferas, como a econômica, a social e a política.

No que se às regulações instituídas, há registros da terceirização no Brasil desde o final da década de 1960. Nota-se que ela se iniciou pelo setor público, mas logo se espalhou pelo privado. E, também, que ela começou por meio do trabalho assalariado, mas evoluiu posteriormente para o trabalho por conta própria.

O Estado apresentou uma atitude ambígua diante da terceirização. Em diferentes momentos, os Poderes Executivo e Legislativo fomentaram-na, se é possível assim dizer. E, no sentido oposto, o Poder Judiciário e o Ministério Público limitaram-na, editando jurisprudências relativamente estritas sobre o assunto.

Seja como for, é preciso destacar que a terceirização pode ter impactos relevantes no mercado de trabalho brasileiro, especialmente para os trabalhadores. É por isso que é importante discutir uma regulação desse fenômeno – em especial, uma regulação legislativa (dado que a jurisprudencial está atualmente em questão).<sup>2</sup>

O Projeto de Lei nº 4.330/2004, recém-aprovado pela Câmara dos Deputados, é apenas uma das propostas em discussão para essa regulação legislativa.<sup>3,4</sup> Na verdade, é a que se encontra mais à frente dentro do processo parlamentar. Mas há dúvidas se esse projeto é a melhor opção para uma regulação legislativa da terceirização. Provavelmente, mais avaliações deste fenômeno deveriam ser realizadas, antes de qualquer decisão do parlamento sobre esse projeto.

Este artigo traz insumos para o debate sobre a terceirização, ao estimar o número e, adicionalmente, descrever alguns traços dos trabalhadores afetados por esse fenômeno, por meio de uma metodologia aplicada a registros administrativos até agora indisponíveis para os pesquisadores da área laboral no Brasil.

Esses registros administrativos, recém-disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), sob a forma de microdados plenamente identificados, são os do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES) e os da Relação Anual de Informações Sociais (Rais).

Mas, antes de detalhar isso tudo, é importante recapitular alguns traços do fenômeno que se procura estudar: a terceirização – e, mais propriamente, aquela que ocorre mediante o trabalho assalariado (que é distinta daquela que se dá mediante o trabalho por conta própria, que não será abordada neste artigo).<sup>5</sup>

## 2 O QUE É TERCEIRIZAÇÃO

Um dos possíveis conceitos de terceirização (entre vários outros) é o que destaca a disjuntiva entre as dimensões jurídicas e econômicas da relação de trabalho.

2. Atualmente, há problemas de segurança jurídica envolvendo a regulação da terceirização por meio de iniciativas jurisprudenciais, tal como a Súmula nº 331/1993 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Esses problemas podem ser notados, por exemplo, no questionamento dessa súmula, que está ocorrendo por meio de ações na cúpula do sistema judicial brasileiro – o Supremo Tribunal Federal (STF). Entre os aspectos questionados da Súmula nº 331/1993, está a distinção entre os serviços instrumentais e finalísticos, que será abordada mais à frente. Até o momento, o STF não demonstrou uma tendência clara de decidir, em tais ações, contra a possibilidade de terceirização de serviços finalísticos. E, se isso realmente prevalecer no julgamento efetuado por esse tribunal, as empresas serão capazes de adquirir quaisquer tipos de serviços no mercado, não apenas instrumentais. Como isso pode ter diversos impactos no mercado de trabalho, pode ser realmente importante debater outro tipo de regulação da terceirização no país. Não uma regulação de natureza jurisprudencial, com toda sua incerteza jurídica, que vem sendo evidenciada no julgamento do STF, mas sim uma de natureza legislativa, que ofereça mais segurança jurídica aos trabalhadores e às empresas. A este respeito, verificar Ipea (2015).

3. Após sua aprovação na Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei nº 4.330/2004 passou a tramitar no Senado, com a denominação de Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015.

4. Uma discussão das propostas para a regulação da terceirização no Brasil pode ser encontrada em Brasil (2009).

5. Diversas informações sobre a terceirização que se dá mediante o trabalho por conta própria (por meio dos chamados “prestadores de serviços”) podem ser encontradas em Costanzi e Rufato (2015) e Brasil (2015).

O trabalhador labora para uma empresa (chamada de “contratante”), mas todos os direitos relacionados ao seu trabalho estão ligados à outra – uma empresa intermediária (denominada “contratada”) (Barros, 2006; Delgado, 2006).

Historicamente, no Brasil, a relação de trabalho mais comum (a de assalariamento) não prevê esse tipo de disjuntiva. Os direitos do trabalhador são garantidos pela empresa em que ele realmente trabalha. Em outras palavras, contratante e contratada são a mesma empresa nessa relação, que é denominada “bilateral”.

No entanto, em uma relação terceirizada, esses direitos não são garantidos pela empresa em que o trabalhador realmente labora, mas por uma empresa intermediária. Desse modo, contratante e contratada são empresas diferentes, estabelecendo uma relação “trilateral” com o trabalhador.

É importante notar que a terceirização pode ocorrer por meio de trabalho assalariado ou por conta própria. No primeiro caso, o trabalhador continua a ser um assalariado, com todos os atributos desse tipo de relação laboral.<sup>6</sup> No segundo caso, o trabalhador encontra-se por conta própria, trabalhando mediante uma variedade de mecanismos – prestadores de serviços, empresas individuais (PJs), cooperativas, e assim por diante (Nascimento, 2005; Delgado, 2006).

Em ambos os casos, a terceirização pode ter diversos impactos no mercado laboral, que podem ser bastante negativos para o trabalhador. Esses impactos são um dos temas deste artigo, que apresenta, a seguir, um breve histórico da regulação da terceirização no Brasil – em particular, daquela que ocorre mediante o trabalho assalariado.

### 3 TERCEIRIZAÇÃO POR MEIO DO TRABALHO ASSALARIADO

A relação de trabalho mais comum no Brasil é a assalariada, regulamentada desde 1943 pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esta relação pode ser descrita como bilateral, porque em seu núcleo há apenas dois atores – o trabalhador e a empresa para a qual ele labora, que é a única responsável por seus direitos.

Historicamente, a CLT não enfocou qualquer relação trilateral de trabalho, como a que resulta da terceirização. Apesar disso, outras normas surgiram no Brasil desde o final da década de 1960, dedicando atenção a relações trilaterais (Barros, 2006; Delgado, 2006).

---

6. De acordo com a legislação trabalhista brasileira (enraizada principalmente em torno da CLT, instituída pelo Decreto nº 5.452/1943), um trabalhador é parte de uma relação de trabalho assalariado quando sua relação com a empresa é pessoal, típica, subordinada e remunerada. De acordo com boa parte da jurisprudência e da literatura jurídica, “pessoal” significa que o trabalhador não pode se fazer substituir sem a aceitação prévia da empresa, porque a relação entre eles é *intuitu personae*. “Típica” (ou “habitual”) significa que a atividade do trabalhador integra as atividades normais, regulares, ordinárias da empresa. “Subordinada” significa que a forma como o trabalhador desenvolve suas atividades é definida pela empresa (e não pelo próprio trabalhador). “Remunerada” significa que o trabalhador desenvolve sua atividade esperando uma contrapartida financeira, monetária (Delgado, 2006).

Nesse sentido, pode-se mencionar o Decreto nº 200/1967 e a Lei nº 5.645/1970, que estabeleceram que, sempre que possível, as instituições do governo deveriam adquirir os chamados serviços “instrumentais” (não finalísticos) de empresas privadas.<sup>7</sup> Exemplos desses serviços, não relacionados com as finalidades dessas instituições, foram os de limpeza de instalações, transporte de pessoal, manutenção de equipamentos, serviços de segurança, e assim por diante.

Assim, no início, a terceirização foi estimulada pelo Estado no setor público, estritamente para fornecer serviços instrumentais para instituições governamentais. No entanto, desde meados da década de 1970 o fenômeno disseminou-se bastante, movendo-se do setor público para o privado, o que significou uma grande mudança na sua trajetória.

Com as Leis nºs 6.019/1974, 7.102/1983 e 8.863/1994, as empresas privadas foram autorizadas a adquirir serviços instrumentais de outras empresas no mercado. A primeira lei referiu-se a serviços temporários de qualquer natureza, ao passo que a segunda e a terceira referiram-se especificamente a serviços permanentes de segurança.

Dessa maneira, pode-se afirmar que, a partir dos anos 1970, a terceirização foi fomentada pelo Estado não só no setor público, mas também no privado. A esse respeito, é importante sublinhar que o ente estatal não se comportou de maneira uniforme, propriamente falando.

De um lado, os Poderes Executivo e Legislativo editaram várias normas que incentivaram a terceirização (como as mencionadas acima). De outro, o Poder Judiciário e o Ministério Público agiram no sentido contrário, limitando as possibilidades para esse fenômeno (Artur, 2007; Biavaschi, 2013).

Na metade da década de 1980, o TST editou uma súmula, regulamentando essas possibilidades. A Súmula nº 256/1986 estabeleceu que a terceirização não seria permitida, com exceção dos casos específicos previstos pelas Leis nºs 6.019/1974 e 7.102/1983.

Mais tarde, depois de um debate intenso (Benedetto, 2015), o mesmo tribunal publicou uma regulação menos estrita. De acordo com a Súmula nº 331/1993, a terceirização seria proibida, exceto: *i*) nos casos definidos pelas Leis nºs 6.019/1974, 7.102/1983 e 8.863/1994; *ii*) nos casos de serviços de limpeza e conservação; *iii*) nos casos de serviços especializados – que deveriam ser

---

7. A definição de serviços finalísticos *versus* instrumentais sempre foi algo complicado no direito, na jurisprudência e na literatura jurídica. Mesmo documentos oficiais, produzidos pelo TST, enfrentam dificuldades na caracterização desses serviços – a este respeito, verificar Brasil (2014). De qualquer forma, uma definição comum e simples é que os serviços finalísticos fazem parte das atividades normais, regulares, comuns e, principalmente, essenciais, desenvolvidas pelas empresas, ao passo que os serviços instrumentais não o fazem (Delgado, 2006).

apenas instrumentais, realizados sem pessoalidade e subordinação; *iv*) nos casos de serviços instrumentais adquiridos por instituições governamentais.<sup>8</sup>

Em suma, no que diz respeito à terceirização realizada por meio do trabalho assalariado, o Estado brasileiro não se comportou de forma homogênea nas últimas décadas. Por um lado, os Poderes Legislativo e Executivo ampliaram as possibilidades de manifestação desse fenômeno; por outro, o Poder Judiciário e o Ministério Público as restringiram.

#### 4 IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO POR MEIO DO TRABALHO ASSALARIADO

Atualmente, no parlamento brasileiro, há várias propostas para instituir uma nova regulação legislativa para a terceirização – destacando-se aquela que se dá mediante o trabalho assalariado. O Projeto de Lei nº 4.330/2004, recém-aprovado pela Câmara dos Deputados, é apenas uma dessas propostas – provavelmente, a que se encontra mais à frente no processo legislativo.

É esta a melhor opção para regular a terceirização? Há um debate intenso sobre isso, envolvendo os representantes dos trabalhadores e das empresas, entre vários outros – até mesmo igrejas entraram nesse debate (CNBB, 2014). De todo modo, especificamente do ponto de vista dos trabalhadores, diversos aspectos podem causar muita apreensão.

Em primeiro lugar, há preocupações sobre os *direitos* dos trabalhadores, que advêm da própria legislação. Seguindo pela rede de empresas envolvidas na terceirização, é comum passar de uma grande empresa para outra pequena, de uma empresa bem estruturada para outra menos organizada. Este simples fato coloca desafios para os direitos dos trabalhadores, pois estes tendem a ser mais extensos e mais fortes em empresas grandes e/ou bem estruturadas (Cardoso e Lage, 2007; Dau, Rodrigues e Conceição, 2009; Dieese, 2007).

Ademais, seguindo pela rede de empresas enredadas na terceirização, *via de regra*, torna-se mais difícil sindicalizar e mobilizar os trabalhadores. Este fato coloca desafios adicionais para os direitos que advêm da negociação coletiva. Tornando-se mais difícil atrair trabalhadores para os sindicatos, bem como mobilizá-los para negociar, esses direitos ficam mais propensos a se retraírem e se enfraquecerem (Dau, Rodrigues e Conceição, 2009; Dieese, 2007; Dieese e CUT, 2011; Marcelino, 2008).

Em segundo lugar, há preocupações sobre as *garantias* dos trabalhadores. Como mencionado, seguindo pela rede de empresas envolvidas com a terceirização,

---

8. Em qualquer dos casos da Súmula nº 331/1993, há responsabilidade subsidiária do contratante de serviços terceirizados. Em outras palavras, o contratante tem a responsabilidade de arcar com os direitos do trabalhador (ainda que de forma subsidiária), se por acaso o contratado não for capaz de pagar por eles. Acerca disso, verificar Delgado (2006).

geralmente se passa de uma grande empresa para outra pequena, de uma empresa bem estruturada para outra menos organizada. E este fato tem implicações em termos de garantias trabalhistas, porque empresas pequenas e/ou precárias enfrentam mais dificuldades para assegurar a observância dos direitos dos trabalhadores (Cardoso e Lage, 2007; Dau, Rodrigues e Conceição, 2009; Dieese, 2007).

Ou seja, devido às ameaças descritas, a terceirização provoca muita apreensão entre os trabalhadores. Alguns dos aspectos do Projeto de Lei nº 4.330/2004 podem talvez amenizar essa preocupação – como aqueles que impõem controles sobre as empresas contratadas, bem como aqueles que impõem responsabilidades para as empresas contratadas e contratantes.<sup>9</sup>

No entanto, talvez seja cedo para saber, com antecedência, se outros aspectos do Projeto de Lei nº 4.330/2004 não irão provocar ainda mais preocupação em meio aos trabalhadores – como, por exemplo, aquele que permite a terceirização em quaisquer tipos de serviços, instrumentais ou finalísticos.

Estudos adicionais deveriam ser realizados sobre os possíveis impactos da terceirização (destacando-se aquela que se dá mediante o trabalho assalariado), antes de qualquer deliberação final do parlamento brasileiro sobre o tema. Afinal de contas, a terceirização pode trazer muitos impactos relevantes para o mercado de trabalho – e, especialmente, para os trabalhadores brasileiros.

## 5 METODOLOGIA DE IDENTIFICAÇÃO DOS TERCEIRIZADOS

Este artigo traz diversos elementos para o debate sobre a terceirização, ao estimar o número e, também, descrever alguns traços dos assalariados afetados por esse fenômeno. Ele recorre a uma metodologia que utiliza registros administrativos recém-disponibilizados pelo MTE, sob a forma de microdados.

Esses registros são basicamente dois: *i*) os do CNES, em sua versão de 2013;<sup>10</sup> *ii*) os da Rais, também em sua versão de 2013.<sup>11</sup>

Os microdados do CNES são identificados em termos de Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) dos sindicatos, de sua categoria econômica e profissional, e assim por diante. Já os microdados da Rais são identificados em termos de empregadores (CNPJ, Cadastro Específico do INSS – CEI etc.) e empregados (Programa de Integração Social – PIS, Cadastro de Pessoas Físicas – CPF, Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS etc.).

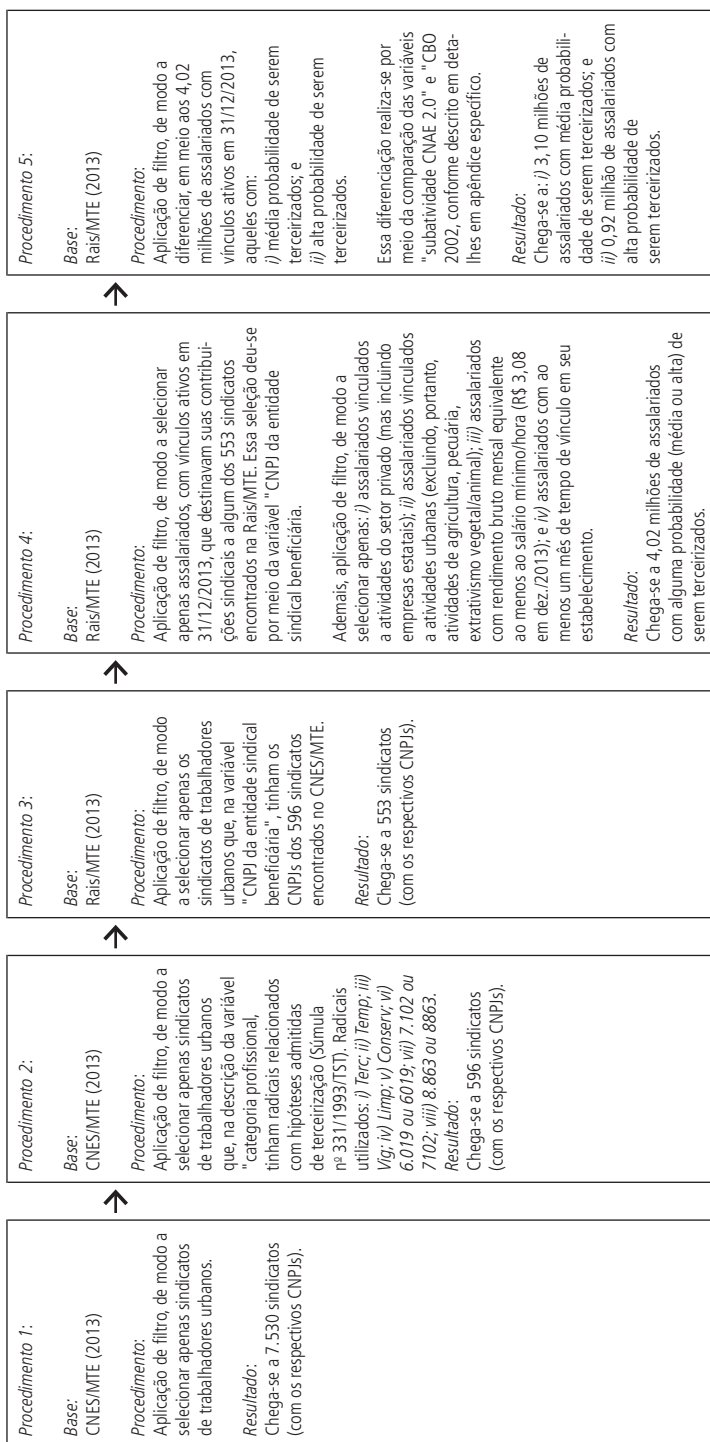
---

9. Para uma análise mais detalhada dos vários aspectos do Projeto de Lei nº 4.330/2004, verificar Campos (2015) e Druck (2015).

10. Para mais informações sobre o CNES/MTE, verificar: <<https://goo.gl/w3k13j>>. Acesso em: 23 maio 2018.

11. Para mais informações sobre a Rais/MTE, verificar: <<https://goo.gl/YkSR8d>>. Acesso em: 23 maio 2018.

**FIGURA 1**  
**Resumo dos procedimentos para identificação dos assalariados terceirizados**



Elaboração do autor.



Um resumo dos cinco procedimentos aplicados a esses microdados pode ser encontrado na figura 1. Já um detalhamento desses mesmos procedimentos, inclusive com parte da programação Stata utilizada para analisar os microdados, pode ser encontrado no apêndice A deste artigo.

## 6 RESULTADOS DA METODOLOGIA

Apesar de essa metodologia mostrar-se bastante simples em seus procedimentos, ela gera resultados interessantes, que podem ser comparados com aqueles que são gerados por outros métodos, que também enfocam o trabalho terceirizado.

Com essa metodologia, encontram-se 4,02 milhões de assalariados terceirizados (11,7% do total de assalariados do setor privado urbano), sendo 3,10 milhões com média probabilidade (77,0% do total de terceirizados), bem como outro 0,92 milhão com alta probabilidade de ser realmente terceirizado (23,0%).

Note-se que esses números sobre os terceirizados são inferiores aos mencionados por Dieese e CUT (2011), que afirmam que 25,5% do total de assalariados registrados pela Rais/MTE eram terceirizados em 2010 (ou 10,87 milhões). Ademais, esses números também são inferiores aos mencionados por Fiesp e Ciesp (2015), que afirmam que os assalariados registrados pela Rais/MTE, que eram terceirizados em 2013, correspondiam a 11,83 milhões.

### QUADRO 1

#### Resumo das metodologias de identificação e enumeração de terceirizados

Instituição	Dieese e CUT	Fiesp e Ciesp
Microdados utilizados	Rais/MTE (não identificada)	RAIS/MTE (não identificada)
Referência temporal	31/12/2010	31/12/2013
Recorte territorial	Seleção de áreas tipicamente urbanas (as CNAEs correspondentes às atividades agrícolas foram excluídas)	Seleção de áreas tipicamente urbanas (as CNAEs correspondentes às atividades agropecuárias, extrativistas vegetais e animais foram excluídas)
Recorte setorial	Seleção de setores econômicos tipicamente terceirizados (sem especificação das CNAEs incluídas em tais setores) <sup>1</sup>	Seleção de setores econômicos tipicamente terceirizados (sem especificação das CNAEs incluídas em tais setores) <sup>2</sup>
Recorte ocupacional	Sem utilização de categorias ocupacionais para identificação dos terceirizados	Utilização de 21 ocupações tipicamente industriais, apenas para análise da indústria de transformação (CBOs especificadas nas páginas 9 e 10 do documento)
Resultados alcançados	10,87 milhões de trabalhadores assalariados formais terceirizados	11,83 milhões de trabalhadores assalariados formais terceirizados

Fonte: Dieese e CUT (2011) e Fiesp e Ciesp (2015).

Elaboração do autor.

Notas: <sup>1</sup> Apesar de não haver especificação das CNAEs, sabe-se que a sua seleção ocorreu com base em CNAE 2.0, ao nível de cinco dígitos.

<sup>2</sup> Apesar de não haver especificação das CNAEs, sabe-se que a sua seleção ocorreu com base em CNAE 2.0, ao nível de três dígitos.

Essas divergências entre os números derivam, essencialmente, de diferenças de metodologias utilizadas, tanto na identificação quanto na enumeração dos terceirizados (ainda que todas elas se refiram apenas a trabalhadores assalariados formais). Os traços básicos dos métodos utilizados por Dieese e CUT (2011), bem como por Fiesp e Ciesp (2015), podem ser encontrados no quadro 1.

Por sua vez, a metodologia utilizada neste artigo, que faz uso de outros microdados (identificados), conta com outra referência temporal (2013), que recorre a outros recortes (setoriais, ocupacionais e sindicais) e que chega a 4,02 milhões de assalariados terceirizados (11,7% do total de assalariados do setor privado urbano), pode ser encontrada no apêndice A, com todos os seus vários detalhes.

Na subseção a seguir, é apresentada uma descrição dos setores econômicos (subatividade CNAE) e das categorias ocupacionais (Classificação Brasileira de Ocupações – CBO) a que se vinculam esses terceirizados. Já na subseção posterior, é exibida uma comparação da remuneração desses terceirizados e dos assalariados diretamente contratados.<sup>12</sup>

### 6.1 Descrição dos assalariados terceirizados

Começando pelos setores econômicos a que se vinculam os assalariados terceirizados, percebe-se que apenas dezessete subatividades CNAE concentram 49,7% do total deles em todo o país. Separando aqueles com média e com alta probabilidade de serem terceirizados, nota-se que essas subatividades concentram 35,3% daqueles com probabilidade média, bem como 97,8% daqueles com alta probabilidade.

Quais são essas dezessete subatividades, que concentram os terceirizados (com média ou alta probabilidade)? São as descritas a seguir, na tabela 1 e nos gráficos 1, 2 e 3, que se referem principalmente a serviços diversos. Por vezes, também se referem à construção civil (construção de edifícios) e à indústria de transformação (abate de suínos, aves etc. e fabricação de artefatos de plástico).

Em meio aos serviços, prestados a empresas privadas e a organismos estatais,<sup>13</sup> têm destaque as subatividades de contratação de assalariados para outras empresas (fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros e seleção e agenciamento de mão de obra). E, inclusive, de contratação de assalariados temporários, submetidos à regulação da Lei nº 6.019/1974 (locação de mão de obra temporária).

12. Remuneração tomada, neste artigo, como um indicador da “qualidade” do posto de trabalho dos assalariados terceirizados e diretamente contratados.

13. Os organismos estatais aqui referidos consistem essencialmente em órgãos ou entidades, das esferas diretas ou indiretas, municipais ou estaduais, que desempenham funções administrativas ou executivas e que contratam serviços terceirizados de limpeza e conservação pública, de coleta de resíduos etc.

**TABELA 1**  
**Distribuição dos assalariados por subatividade CNAE**

Subatividades	Assalariados diretos (não terceirizados)	Assalariados terceirizados (média probabilidade)	Assalariados terceirizados (alta probabilidade)	Assalariados terceirizados (total)	Assalariados (total)
Limpeza de prédios e domicílios	168.047	237.043	165.298	402.341	570.388
Atividades de vigilância e segurança privada	124.619	32.795	357.301	390.096	514.715
Condomínios prediais	346.484	181.522	0	181.522	528.006
Serviços prestados a empresas não especificadas	241.961	59.134	84.752	143.886	385.847
Locação mão de obra temporária	115.865	0	127.603	127.603	243.468
Transporte rodoviário de carga	715.852	104.481	0	104.481	820.333
Serviços de apoio a edifícios	42.854	41.966	30.055	72.021	114.875
Construção de edifícios	903.103	68.801	0	68.801	971.904
Serviços de escritório e apoio administrativo	137.805	48.739	16.779	65.518	203.323
Fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros	45.527	0	62.176	62.176	107.703
Restaurantes e estabelecimentos que servem alimentos e bebidas	1.023.793	61.345	0	61.345	1.085.138
Seleção e agenciamento de mão de obra	48.881	0	60.782	60.782	109.663
Abate de suínos, aves etc.	163.507	58.158	0	58.158	221.665
Atividade de atendimento hospitalar	868.282	56.180	0	56.180	924.462
Coleta de resíduos	53.876	54.615	0	54.615	108.491
Fabricação de artefatos de plástico não especificados	145.293	44.593	0	44.593	189.886
Atividade de transporte de valores	34.957	43.000	0	43.000	77.957
Subtotal (17 subatividades)	5.180.706	1.092.372	904.746	1.997.118	7.177.824
Outras subatividades	25.101.550	2.004.714	20.403	2.025.117	27.126.667
<b>Total (todas subatividades)</b>	<b>30.282.256</b>	<b>3.097.086</b>	<b>925.149</b>	<b>4.022.235</b>	<b>34.304.491</b>

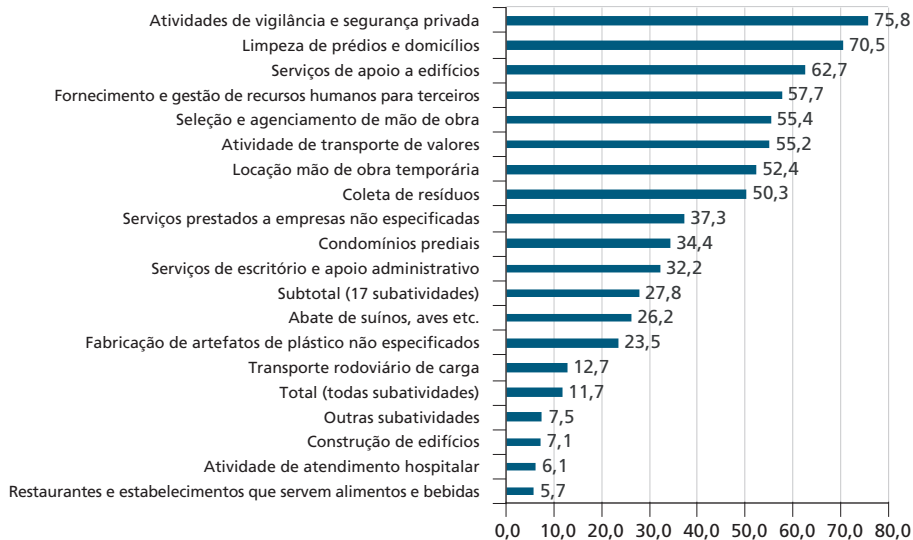
Fonte: Microdados da Rais 2013/IMTE.  
Elaboração do autor.

Ainda em meio aos serviços, como pode ser visto no gráfico 1, algumas subatividades apresentam elevada proporção de terceirizados em meio ao total de seus assalariados. Nesse sentido, destacam-se: atividades de vigilância e segurança privada (75,8% de seus assalariados são terceirizados, com média ou alta probabilidade), limpeza de prédios e domicílios (70,5%), serviços de apoio a edifícios (62,7%), fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros (57,7%), seleção e agenciamento de mão de obra (55,4%), atividades de transporte de valores (55,2%), locação de mão de obra temporária (52,4%), coleta de resíduos (50,3%), serviços prestados a empresas não especificadas (37,3%), condomínios prediais (34,4%) e serviços de escritório e apoio administrativo (32,2%).

GRÁFICO 1

**Proporção dos assalariados que, com média ou alta probabilidade, têm vínculo terceirizado, por subatividade CNAE**

(Em %)



Fonte: Microdados da Rais 2013/MTE.

Elaboração do autor.

## GRÁFICO 2

**Proporção dos assalariados que, com média probabilidade, têm vínculo terceirizado, por subatividade CNAE**

(Em %)



Fonte: Microdados da Rais 2013/MTE.  
Elaboração do autor.

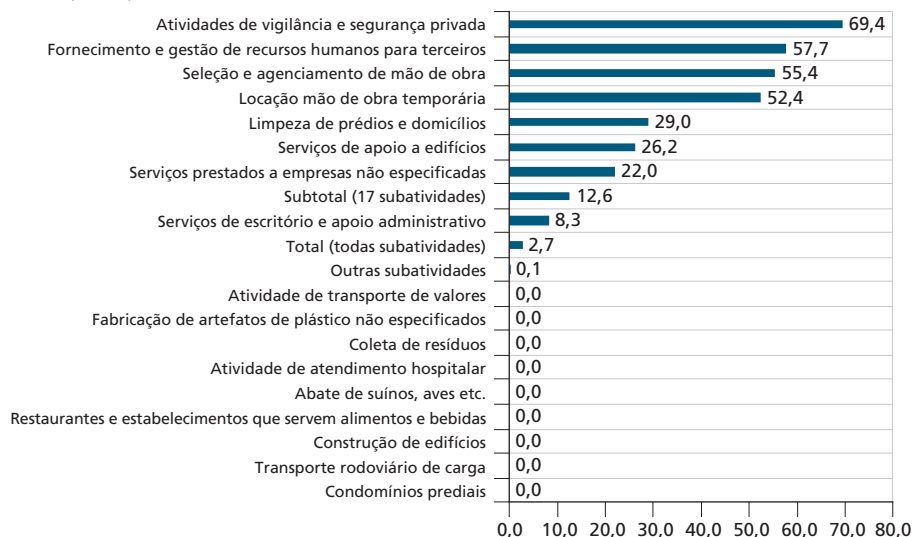
Passando agora às categorias ocupacionais a que se vinculam os assalariados terceirizados, nota-se que somente quinze ocupações CBO concentram 49,9% do total deles em todo o Brasil. Especificamente quanto aos assalariados com média probabilidade de serem terceirizados, o montante concentrado por essas ocupações alcança 38,6%. E, quanto aos assalariados com alta probabilidade, o montante chega a 87,8%.

Essas quinze ocupações, descritas na tabela 2 e nos gráficos 4, 5 e 6, são basicamente do setor de serviços. Ademais, essas ocupações são dos setores de comércio (vendedor de comércio varejista), construção civil (servente de obras) e indústria de transformação (alimentador de linha de produção).

## GRÁFICO 3

**Proporção dos assalariados que, com alta probabilidade, têm vínculo terceirizado, por subatividade CNAE**

(Em %)



Fonte: Microdados da Rais 2013/MTE.

Elaboração do autor.

Junto aos serviços, prestados a empresas privadas e a organismos estatais,<sup>14</sup> destacam-se as seguintes ocupações: vigilante, faxineiro, porteiro, auxiliar de escritório, assistente administrativo, recepcionista, zelador, motorista de caminhão, vigia e cozinheiro. Por sua vez, junto aos serviços (provavelmente) prestados a organismos estatais, destacam-se as ocupações de: trabalhador de serviços de limpeza e conservação pública e varredor de rua.

Como pode ser visto no gráfico 4, em meio aos serviços, algumas ocupações exibem acentuada proporção de terceirizados em meio ao total de seus assalariados. Nessa direção, têm destaque: varredor de rua (71,3%), vigilante (69,0%), porteiro de edifício (46,4%), faxineiro (36,7%), zelador de edifício (32,5%), trabalhador da limpeza pública (32,1%) e vigia (24,2%).

14. Os organismos estatais aqui referidos consistem basicamente em órgãos ou entidades, das esferas diretas ou indiretas, municipais ou estaduais, que desempenham funções administrativas ou executivas e que contratam serviços terceirizados de limpeza e conservação pública, de coleta de resíduos etc.

**TABELA 2**  
**Distribuição dos assalariados por CBO**

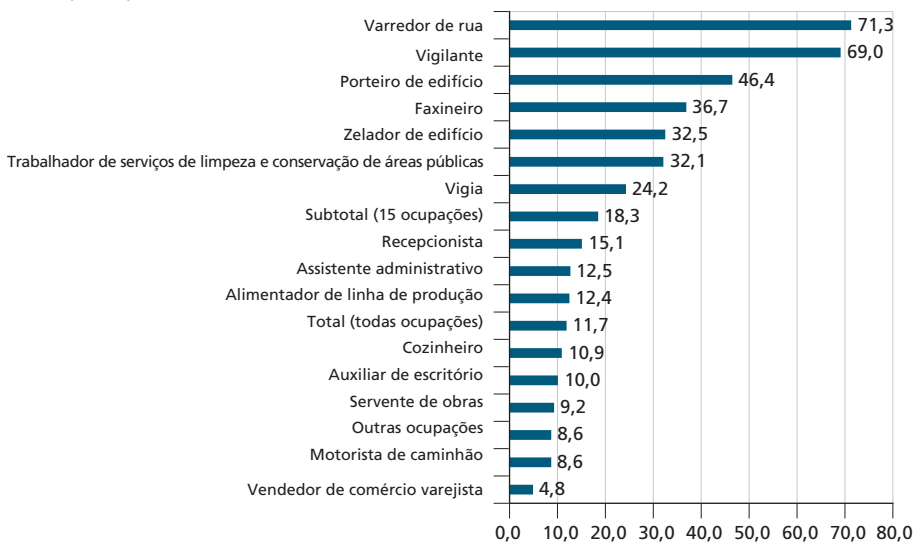
Ocupações	Assalariados diretos (não terceirizados)	Assalariados terceirizados (média probabilidade)	Assalariados terceirizados (alta probabilidade)	Assalariados terceirizados (total)	Assalariados (total)
Vigilante	180.469	55.554	347.023	402.577	583.046
Faxineiro	563.411	99.459	227.671	327.130	890.541
Porteiro de edifício	255.261	153.041	67.922	220.963	476.224
Auxiliar de escritório	1.516.061	140.687	28.332	169.019	1.685.080
Assistente administrativo	980.542	110.892	29.379	140.271	1.120.813
Trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas	247.364	88.413	28.559	116.972	364.336
Alimentador de linha de produção	740.182	92.876	11.628	104.504	844.686
Vendedor de comércio varejista	1.970.229	98.482	1.679	100.161	2.070.390
Repcionista	402.381	49.180	22.371	71.551	473.932
Zelador de edifício	143.258	54.108	14.735	68.843	212.101
Servente de obras	665.496	65.027	2.692	67.719	733.215
Motorista de caminhão	714.052	66.666	242	66.908	780.960
Vigia	160.842	33.007	18.251	51.258	212.100
Varredor de rua	20.561	46.086	4.994	51.080	71.641
Cozinheiro	395.672	41.392	6.842	48.234	443.906
Subtotal (15 ocupações)	8.955.781	1.194.870	812.320	2.007.190	10.962.971
Outras ocupações	21.326.475	1.902.216	112.829	2.015.045	23.341.520
<b>Total (todas ocupações)</b>	<b>30.282.256</b>	<b>3.097.086</b>	<b>925.149</b>	<b>4.022.235</b>	<b>34.304.491</b>

Fonte: Microdados da Rais 2013/MTE.  
Elaboração do autor.

## GRÁFICO 4

**Proporção dos assalariados que, com média ou alta probabilidade, têm vínculo terceirizado, por CBO**

(Em %)



Fonte: Microdados da Rais 2013/MTE.

Elaboração do autor.

## GRÁFICO 5

**Proporção dos assalariados que, com média probabilidade, têm vínculo terceirizado, por CBO**

(Em %)



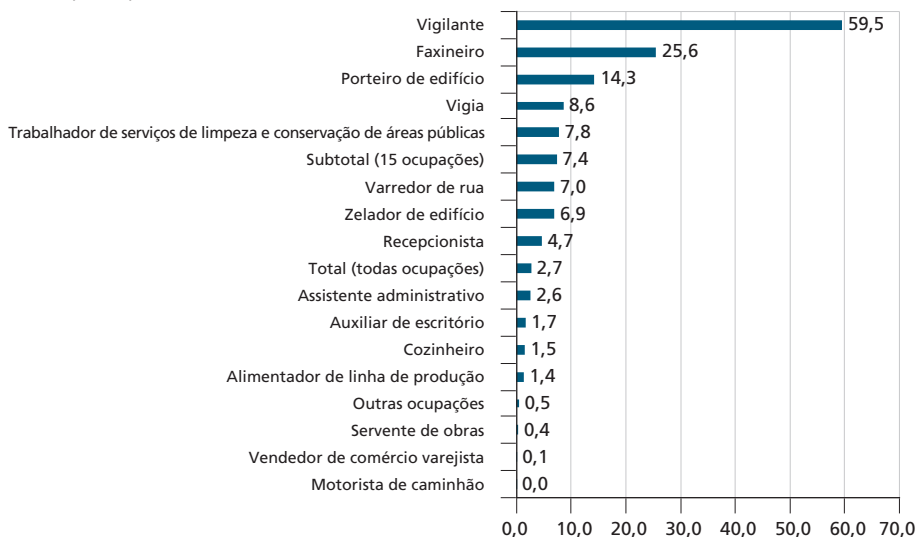
Fonte: Microdados da Rais 2013/MTE.

Elaboração do autor.



GRÁFICO 6

**Proporção dos assalariados que, com alta probabilidade, têm vínculo terceirizado, por CBO**  
(Em %)



Fonte: Microdados da Rais 2013/MTE.  
Elaboração do autor.

## 6.2 Comparação da remuneração dos assalariados diretos e terceirizados

Na sequência deste artigo, efetua-se uma análise comparativa da remuneração dos assalariados: *i)* diretamente contratados; *ii)* terceirizados, com média probabilidade; *iii)* terceirizados, com alta probabilidade.

Essa análise é focada apenas na remuneração direta e monetária dos assalariados, padronizada pela sua carga horária de trabalho ordinária e, também, extraordinária. Essa remuneração é tomada como um indicador da “qualidade” do posto de trabalho dos assalariados.

Além de comparativa, essa análise é controlada por diversos atributos observáveis, dos assalariados e dos estabelecimentos aos quais eles se vinculam.<sup>15</sup> Tratam-se dos seguintes atributos, captados pela Rais/MTE e que podem afetar a remuneração dos assalariados:

- região de localização do estabelecimento dos assalariados;
- porte do estabelecimento;

15. Ao efetuar uma comparação controlada por diversos atributos observáveis, dos assalariados e dos estabelecimentos aos quais eles se vinculam, este artigo diferencia-se bastante de outros artigos, que realizam uma comparação não controlada da remuneração de assalariados diretos e terceirizados – como, por exemplo, Dieese e CUT (2011).

- idade dos assalariados;
- sexo dos assalariados;
- instrução dos assalariados;
- tipo de admissão dos assalariados;
- tipo de vínculo dos assalariados;
- tempo de vínculo dos assalariados;
- se os assalariados são sindicalizados;
- se os assalariados são terceirizados (e com que probabilidade).

Com essa análise comparativa, verifica-se a influência específica de cada um desses atributos na variação da remuneração dos assalariados (sempre mantendo os demais atributos “constantes”).

Isso é possível, em alguma medida, ao se utilizar um modelo de regressão linear múltipla, em que a variável-resposta é a remuneração, ao passo que as variáveis preditoras são os atributos acima elencados.

É importante deixar claro que os limites (teóricos e empíricos) dessa análise comparativa são vários – incluindo, por exemplo:

- ela levar em conta somente os assalariados registrados (na Rais/MTE), deixando de fora trabalhadores por conta própria – prestadores de serviços, empresários individuais, cooperativados etc. (que se envolvem em outros tipos de terceirização do trabalho);
- ela considerar apenas alguns dos atributos observáveis (dos assalariados e dos estabelecimentos) que podem afetar a remuneração; bem como ela não considerar os fatores não observáveis (fixos ou não), que também podem afetar essa remuneração;
- ela dar conta somente da remuneração direta e monetária dos assalariados, não dizendo nada a respeito da remuneração indireta e/ou não monetária (auxílio-alimentação, auxílio-transporte, auxílio-creche, auxílio-moradia, plano de saúde, plano de previdência etc.).

Em que pesem todos esses limites, no quadro 2 é possível encontrar uma descrição do modelo utilizado para realizar a análise comparativa. Tal modelo é uma regressão linear múltipla, com variáveis preditoras selecionadas de modo forçado e em estágio único, consideradas apenas em seus efeitos principais (e não combinados), com parâmetros estimados pelo método de mínimos quadrados ordinários.

## QUADRO 2

### Resumo do modelo de regressão

Modelo: regressão linear múltipla. Variáveis preditoras: entrada forçada, em estágio único, apenas “efeito” principal (e não combinado). Estimação dos parâmetros: mínimos quadrados ordinários.	
$\ln(\text{salário}) = \beta_0 + \delta_1(\text{nordeste}) + \delta_2(\text{sudeste}) + \delta_3(\text{sul}) + \delta_4(\text{centro-oeste}) + \beta_1 \ln(\text{n}^\circ \text{ vínculos}) + \beta_2 \ln(\text{idade}) + \delta_5(\text{masculino}) + \delta_6(\text{méd.incompl./compl.}) + \delta_7(\text{super.incplt.ou mais}) + \delta_8(\text{c/experiência}) + \delta_9(\text{prazo indetermin.}) + \beta_3 \ln(\text{tempo vínculo}) + \delta_{10}(\text{é sindicalizado}) + \delta_{11}(\text{terceirizado - méd.probab.}) + \delta_{12}(\text{terceirizado - alt.probab.})$	
Variáveis	Parâmetros
$\ln(\text{salário})$ = variável-resposta, expressa em formato <i>log</i> natural, correspondente à remuneração do assalariado em dezembro, padronizada pela sua carga horária de trabalho (ordinária e extraordinária).	
$(\text{nordeste})$ = variável preditora, em formato binário, indicadora de localização do estabelecimento do assalariado na região Nordeste.	$\delta_1$
$(\text{sudeste})$ = variável preditora, em formato binário, indicadora de localização do estabelecimento do assalariado na região Nordeste.	$\delta_2$
$(\text{sul})$ = variável preditora, em formato binário, indicadora de localização do estabelecimento do assalariado na região Sul.	$\delta_3$
$(\text{centro-oeste})$ = variável preditora, em formato binário, indicadora de localização do estabelecimento do assalariado na região Centro-Oeste.	$\delta_4$
$\ln(\text{n}^\circ \text{ vínculos})$ = variável preditora, expressa em formato <i>log</i> natural, correspondente ao número de vínculos do estabelecimento do assalariado.	$\beta_1$
$\ln(\text{idade})$ = variável preditora, expressa em formato <i>log</i> natural, correspondente à idade do assalariado.	$\beta_2$
$(\text{masculino})$ = variável preditora, em formato binário, indicadora do pertencimento do assalariado ao sexo masculino.	$\delta_5$
$(\text{méd.incompl./compl.})$ = variável preditora, em formato binário, indicadora do pertencimento do assalariado ao nível de instrução de ensino médio (incompleto ou completo).	$\delta_6$
$(\text{super.incplt.ou mais})$ = variável preditora, em formato binário, indicadora do pertencimento do assalariado ao nível de instrução de superior incompleto ou mais.	$\delta_7$
$(\text{c/experiência})$ = variável preditora, em formato binário, indicadora da admissão de assalariado com experiência laboral prévia.	$\delta_8$
$(\text{prazo indetermin.})$ = variável preditora, em formato binário, indicadora de contratação de assalariado com vínculo por prazo indeterminado.	$\delta_9$
$\ln(\text{tempo vínculo})$ = variável preditora, expressa em formato <i>log</i> natural, correspondente ao número de meses de vínculo do assalariado.	$\beta_3$
$(\text{é sindicalizado})$ = variável preditora, em formato binário, indicadora de assalariado sindicalizado.	$\delta_{10}$
$(\text{terceirizado - méd.probab.})$ = variável preditora, em formato binário, indicadora de assalariado terceirizado, com média probabilidade.	$\delta_{11}$
$(\text{terceirizado - alt.probab.})$ = variável preditora, em formato binário, indicadora de assalariado terceirizado, com alta probabilidade.	$\delta_{12}$

Elaboração do autor.

Esse modelo não foi aplicado sobre o conjunto indistinto dos assalariados registrados na Rais/MTE, mas sim sobre aqueles de cada uma das quinze ocupações (CBO) numericamente mais relevantes para os assalariados terceirizados. Como já exposto, essas ocupações são as seguintes:

- vigilante;

- faxineiro;
- porteiro de edifícios;
- auxiliar de escritório;
- assistente administrativo;
- trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas;
- alimentador de linha de produção;
- vendedor de comércio varejista;
- recepcionista;
- servente de obras;
- zelador de edifício;
- motorista de caminhão;
- varredor de rua;
- vigia;
- cozinheiro geral.

Essas quinze ocupações agregam praticamente 50% do número total de assalariados terceirizados no país, segundo a Rais/MTE. Dessa maneira, elas abrem uma “janela” muito significativa para compreender a variação da remuneração dos assalariados, segundo os atributos acima descritos (região, porte, idade etc.).<sup>16</sup>

E quais resultados são encontrados a partir da aplicação desse modelo de regressão linear múltipla? Eles podem ser examinados nos gráficos 7 e 8, exibidos na sequência, bem como (de forma mais detalhada e completa) na tabela B.1, encontrada no apêndice B deste artigo.

Como resumo desses resultados, ao efetuar uma comparação da remuneração, padronizada pela carga horária de trabalho e controlada pelos atributos observáveis, constatam-se diferenças entre a situação dos assalariados que: *i)* têm vínculo direto; *ii)* têm média probabilidade de serem terceirizados; *iii)* têm alta probabilidade.

No que se refere àqueles com média probabilidade, o fato de serem ou não terceirizados afeta relativamente pouco (e em sentidos distintos) a remuneração, na maior parte das quinze ocupações estudadas. Outras variáveis (como

---

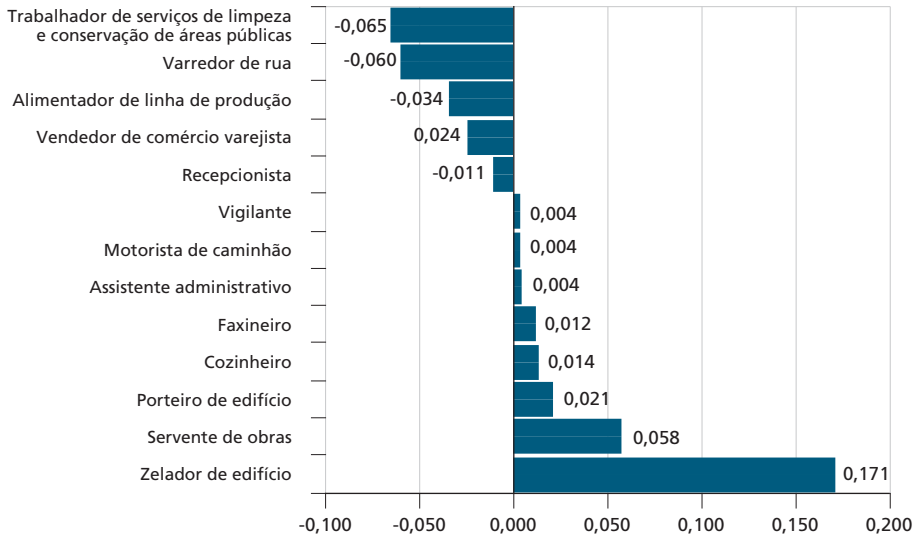
16. De certa forma, ao aplicar o modelo sobre os assalariados de cada uma dessas ocupações, está se tratando tais ocupações como mais uma variável preditora do modelo (além daquelas já mencionadas).

a localização dos estabelecimentos ou, então, o sexo, a instrução e o tempo de vínculo dos assalariados) afetam bem mais a remuneração.

Já no que concerne àqueles com alta probabilidade, o fato de serem ou não terceirizados afeta bem mais (e quase sempre no mesmo sentido) a remuneração, na maior parte das quinze ocupações analisadas. É o caso, por exemplo, dos vendedores (redução de 49,0% na remuneração, somente por conta da terceirização), dos cozinheiros (18,4%), dos assistentes administrativos (17,8%), dos serventes de obras (16,8%), dos auxiliares de escritório (13,9%), dos motoristas de caminhão (12,2%), dos trabalhadores da limpeza pública (11,6%) e dos recepcionistas (11,5%). Na verdade, com exceção dos zeladores de edifício, todas as demais ocupações têm redução na remuneração, por conta da terceirização.

GRÁFICO 7

**Coefficientes: assalariado com média probabilidade de ser terceirizado ( $\delta_{11}$ )**



Fonte: Microdados da Rais 2013/MTE.

Elaboração do autor.

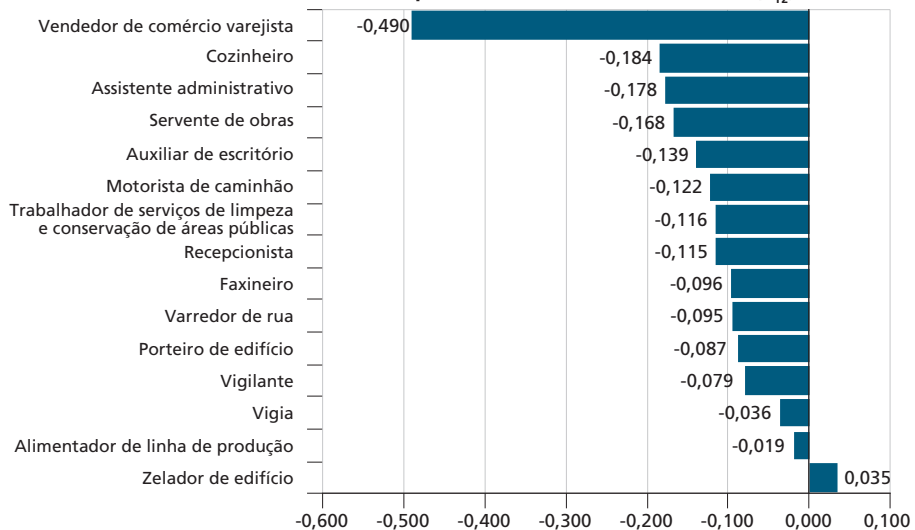
Obs.: Aqui são apresentados apenas coeficientes com significância  $\pi < 0,05$ .

É também verdade que outras variáveis (como a localização dos estabelecimentos ou, então, o sexo, a instrução e o tempo de vínculo dos assalariados) também afetam bastante a remuneração daqueles com alta probabilidade de serem terceirizados. Mesmo assim, especificamente em meio a este grupo de assalariados,

a terceirização (considerada por si só) ganha algum destaque como fator observável que pode “explicar” a variação na remuneração.<sup>17</sup>

GRÁFICO 8

**Coefficientes: assalariado com alta probabilidade de ser terceirizado ( $\delta_{12}$ )**



Fonte: Microdados da Rais 2013/MTE.

Elaboração do autor.

Obs.: Aqui são apresentados apenas coeficientes com significância  $p < 0,05$ .

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo traz novos insumos para o debate sobre a terceirização no Brasil atual. Nesse sentido, ele estima o número de assalariados afetados por esse fenômeno, por meio de uma metodologia envolvendo microdados de registros administrativos (CNES/MTE e Rais/MTE). Essa metodologia é bastante simples, mas gera resultados interessantes para comparação com os de outros métodos, que também enfocam o trabalho terceirizado.

Com essa metodologia, encontram-se 4,02 milhões de assalariados terceirizados, que correspondem a 11,7% do conjunto de assalariados do setor privado

17. Mesmo com a terceirização tendo destaque, como fator observável que pode ajudar a “explicar” a variação na remuneração entre assalariados diretos e terceirizados (com alta probabilidade), é importante notar que essa variação difere bastante da que é apontada por Dieese e CUT (2011). Estas duas instituições afirmam que a diferença média de remuneração entre assalariados diretos e terceirizados é de nada menos que 27,1%, em desfavor dos segundos. Já de acordo com as informações apresentadas aqui (gráfico 8), a mediana da diferença de remuneração entre assalariados diretos e terceirizados (com alta probabilidade) limita-se a 11,5%, em desfavor dos segundos. Ainda que esses percentuais não sejam diretamente comparáveis, eles apontam para magnitudes bastante distintas do impacto da terceirização sobre a remuneração dos assalariados (ainda que esse impacto seja no mesmo sentido: o da variação negativa de remuneração, conforme se passa do vínculo direto para o terceirizado).

urbano. Desses, nada menos que 3,10 milhões apresentam uma média probabilidade de serem terceirizados (77,0% dos 4,02 milhões), ao passo que outro 0,92 milhão de assalariados apresenta alta probabilidade de ser terceirizado (23,0%).

Esses números sobre os terceirizados são inferiores aos mencionados por Dieese e CUT (2011), que afirmam que 25,5% do total de assalariados registrados pela Rais/MTE são terceirizados (ou 10,87 milhões de assalariados). E esses números também são inferiores aos mencionados por Fiesp e Ciesp (2015), que afirmam que os assalariados registrados pela Rais/MTE, que são terceirizados, equivalem a 11,83 milhões de assalariados.<sup>18</sup>

Seja como for, ao observar o perfil dos assalariados terceirizados que são encontrados com o uso dessa metodologia (estritamente em termos de ocupação e de atividade econômica), percebe-se que há diversas similaridades com o perfil delineado com o uso de outros métodos, como pode ser visto em Fiesp e Ciesp (2015) e em Stein, Zylberstajn e Zylberstajn (2015).

Além disso, ao comparar a remuneração dos assalariados diretos e dos terceirizados (com alta probabilidade), também se percebe que há similaridades com os resultados a que chegam outros métodos, como pode ser examinado em algumas dessas mesmas fontes. Ao se alterar a condição dos assalariados, de contratados diretos para terceirizados (com alta probabilidade), há quase sempre uma variação negativa da remuneração.

É verdade que outras variáveis (como a localização dos estabelecimentos ou, então, o sexo, a instrução e o tempo de vínculo dos assalariados) também afetam a remuneração daqueles (com alta probabilidade de serem) terceirizados. Não obstante, em meio a este grupo de assalariados, a terceirização (isoladamente considerada) ganha algum destaque como fator observável que pode “explicar” a variação na remuneração.

Ressalve-se, contudo, que o peso desse fator é inferior ao apontado por Dieese e CUT (2011), que afirmam que a diferença média de remuneração entre assalariados diretos e terceirizados é de 27,1% em desfavor dos segundos. De acordo com as informações apresentadas neste artigo, a mediana da diferença de remuneração entre assalariados diretos e terceirizados (com alta probabilidade) limita-se a 11,5% em desfavor dos segundos.<sup>19</sup>

Acrescente-se que, se a comparação entre a remuneração dos assalariados diretos e dos terceirizados (com alta probabilidade) fosse controlada por atributos

---

18. Mencione-se que a referência da análise de CUT e Dieese (2011) é o ano de 2010, ao passo que a referência de análise de Fiesp e Ciesp (2015) é o ano de 2013.

19. Ressalte-se, mais uma vez, que essas porcentagens não são diretamente comparáveis, ainda que apontem para magnitudes distintas do impacto da terceirização sobre a remuneração dos assalariados.

não observáveis (dos estabelecimentos e dos assalariados, atributos fixos ou não), é provável que a diferença reportada neste artigo se reduzisse. Diversos indícios nesse sentido podem ser encontrados, por exemplo, em Stein, Zylberstajn e Zylberstajn (2015).

Na verdade, isso só reforça a necessidade de recordar as limitações da metodologia utilizada neste artigo. Entre elas, citem-se: *i)* enfocar apenas assalariados registrados, deixando de fora trabalhadores que se envolvem em outros tipos de terceirização; *ii)* dar conta de somente alguns dos atributos observáveis que podem afetar a remuneração – e não dar conta de fatores não observáveis; *iii)* levar em consideração apenas a remuneração direta e monetária de assalariados diretos e terceirizados, não dizendo nada a respeito da remuneração indireta e/ou não monetária.

Diante de todas essas limitações, é importante que estudos adicionais sejam realizados, enfocando os possíveis impactos da terceirização (destacando-se aquela que se dá mediante o trabalho assalariado). Para retomar o debate apresentado no início deste artigo, antes de qualquer deliberação sobre a temática (em particular, qualquer deliberação do Congresso Nacional), vale a pena investir na elaboração de mais estudos sobre a terceirização. Afinal de contas, como já mencionado, ela pode trazer muitos impactos relevantes para o mercado de trabalho – e, especialmente, para os trabalhadores brasileiros.

## REFERÊNCIAS

- ARTUR, K. **O TST frente à terceirização**. São Carlos: UFSCar, 2007.
- BARROS, A. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2006.
- BENEDETTO, R. **O papel dos magistrados trabalhistas e de suas associações na construção de direitos**. 2015. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015.
- BIAVASCHI, M. O capitalismo contemporâneo e as novas formas de contratação da força de trabalho: a terceirização. *In: KREIN, J. et al.* (Orgs.). **Regulação do trabalho e instituições públicas**. São Paulo: FPA, 2013.
- BRASIL. Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República. **Reconstrução das relações capital-trabalho**. Brasília: SAE/PR, 2009.
- \_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Ofício TST-GP nº 1.228/2014**. Brasília: TST, 2014.



\_\_\_\_\_. Ministério da Previdência Social. **Dados de prestadores de serviços:** contribuintes individuais/vínculos empregatícios – dados da GFIP. Brasília: MPS, 2015.

CAMPOS, A. O Projeto de Lei nº 4.330/2004 e a terceirização no Brasil. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**, v. 1, n. 59, p. 76-83, 2015.

CARDOSO, A.; LAGE, T. **As normas e os fatos:** desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

CNBB – CONFERÊNCIA NACIONAL DOS BISPOS DO BRASIL. **Nota da CNBB por ocasião do Dia do Trabalhador e da Trabalhadora.** Aparecida: CNBB, 2014. Disponível em: <<http://goo.gl/MMER0N>>. Acesso em: 25 maio 2016.

COSTANZI, R.; RUFATO, A. Breve análise da regulamentação da terceirização. **Informações Fipe**, n. 418, p. 15-18, 2015.

DAU, D.; RODRIGUES, I.; CONCEIÇÃO, J. (Orgs.). **Terceirização no Brasil:** do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: Annablume; CUT, 2009.

DELGADO, M. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr Editora, 2006.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil.** São Paulo: Dieese, 2007.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS; CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento:** uma conta que não fecha. São Paulo: Dieese; CUT, 2011.

DRUCK, G. A terceirização no setor público e a proposta de liberalização da terceirização pelo PL 4330. **Blog da Boitempo**, 2015. Disponível em: <<http://goo.gl/UYqTal>>. Acesso em: 10 dez. 2015.

FIESP – FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO; CIESP – CENTRO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Terceirização:** nota técnica. São Paulo: Fiesp; Ciesp, 2015.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Trabalho e renda: terceirização do trabalho – qual o papel do STF? **Políticas Sociais – Acompanhamento e Análise**, v. 1, n. 23, p. 315-352, 2015.

MARCELINO, P. **Terceirização e ação sindical**: a singularidade da reestruturação do capital no Brasil. 2008. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade de Campinas, Campinas, 2008.

NASCIMENTO, A. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

STEIN, G.; ZYLBERSTAJN, E.; ZYLBERSTAJN, H. **Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil**. São Paulo: FGV-SP, 2015.

#### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

GONTIJO, V. O empresário no Código Civil Brasileiro. **Revista de Julgados do Tribunal de Alçada de Minas Gerais**, v. 1, n. 94, p. 17-36, 2004.

## APÊNDICE A

**METODOLOGIA DE IDENTIFICAÇÃO DOS TERCEIRIZADOS**

Na metodologia para estimar o número e, também, descrever alguns traços dos assalariados afetados pela terceirização, foram aplicados cinco procedimentos sequenciais, que utilizaram os microdados do CNES/MTE e da Rais/MTE.

Inicialmente, utilizando os microdados do CNES/MTE, foram realizados os procedimentos a seguir descritos.

*Procedimento 1* – aplicação de filtro nas variáveis a seguir, em busca das seguintes categorias: *i*) variável “grau” = categoria “sindicato”; *ii*) variável “área geoeconômica” = categoria “urbana”; *iii*) variável “grupo” = categoria “trabalhador”. Com esse filtro, restaram no CNES/MTE apenas informações sobre 7.530 sindicatos de assalariados urbanos, que são instituições mais diretamente envolvidas com a representação de assalariados terceirizados no país.

*Procedimento 2* – aplicação de filtro na variável “categoria profissional” do CNES/MTE, em busca de radicais que traduzissem a regulamentação mais relevante sobre o fenômeno da terceirização no país: a versão atual da Súmula nº 331/1993 do TST.<sup>20</sup> Seguindo tal súmula, esse filtro esteve calcado nas seguintes possibilidades de radicais linguísticos (sendo a célula realçada em cinza na tabela A.1 a possibilidade efetivamente adotada).

Como é possível checar no gráfico A.1, os radicais linguísticos de fato utilizados no filtro foram aqueles em que a “curva” inclinava-se sensivelmente. Ou, de modo alternativo, foram aqueles que dificultavam a confusão com outros vocábulos bastante comuns (como é o caso de *conser*, *conse* etc.). De toda maneira, após esses procedimentos, chegou-se ao número do CNPJ de 596 sindicatos de assalariados urbanos que, de acordo com a descrição de sua “categoria profissional” no CNES/MTE, poderiam representar assalariados terceirizados no país em 2013.

---

20. A versão atualizada desta súmula do TST pode ser encontrada em: <<https://goo.gl/s82zni>>. Acesso em: 23 maio 2018.

TABELA A.1

**Radicais linguísticos para seleção variável “categoria profissional” do CNES e número de casos selecionados**

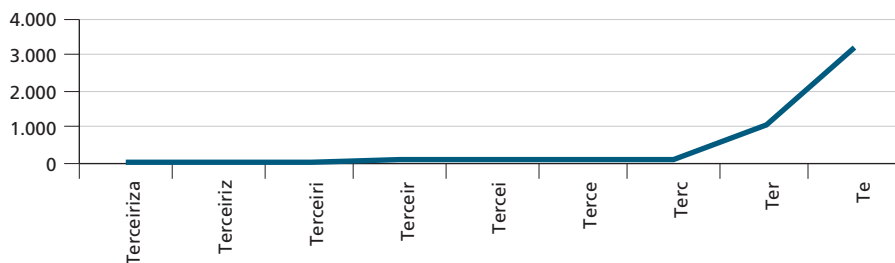
Radical	<i>Terceiriza</i>	<i>Terceiriz</i>	<i>Terceiri</i>	<i>Terceir</i>	<i>Tercei</i>	<i>Terce</i>	<i>Terc</i>	<i>Ter</i>	<i>Te</i>
Número de casos selecionados	44	45	45	91	91	93	104	1.093	3.169
Radical	<i>Tempor</i>	<i>Tempo</i>	<i>Temp</i>	<i>Tem</i>	<i>Te</i>	-	-	-	-
Número de casos selecionados	37	39	58	192	3.169	-	-	-	-
Radical	<i>Vigilan</i>	<i>Vigila</i>	<i>Vigil</i>	<i>Vigi</i>	<i>Vig</i>	<i>Vi</i>	-	-	-
Número de casos selecionados	48	48	133	214	221	3.261	-	-	-
Radical	<i>Limpeza</i>	<i>Limpez</i>	<i>Limpe</i>	<i>Limp</i>	<i>Lim</i>	<i>Li</i>	-	-	-
Número de casos selecionados	131	131	132	135	473	3.128	-	-	-
Radical	<i>Conserva</i>	<i>Conserv</i>	<i>Conser</i>	<i>Conse</i>	<i>Cons</i>	<i>Con</i>	<i>Co</i>	-	-
Número de casos selecionados	246	246	272	314	969	2.075	4.837	-	-
Radical	<i>6.019 ou 6019</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
Número de casos selecionados	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Radical	<i>7.102 ou 7102</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
Número de casos selecionados	4	-	-	-	-	-	-	-	-
Radical	<i>8.863 ou 8863</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
Número de casos selecionados	4	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: CNES 2013/MTE e Súmula TST nº 331/1993.  
Elaboração do autor.

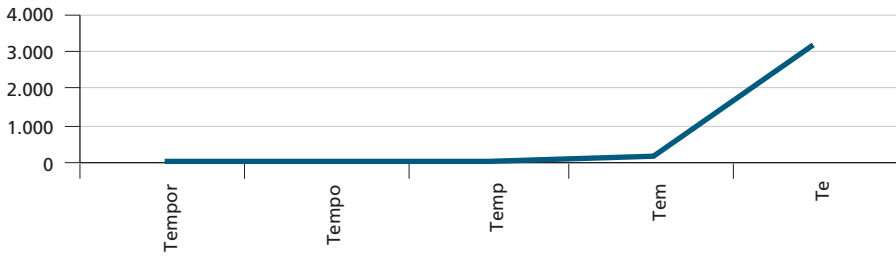
GRÁFICO A.1

**Radicais linguísticos para seleção na variável “categoria profissional” do CNES e número de casos selecionados**

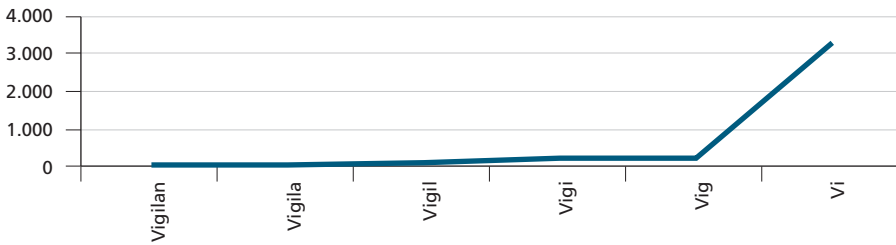
1A – Radical linguístico: *Terceiriza*



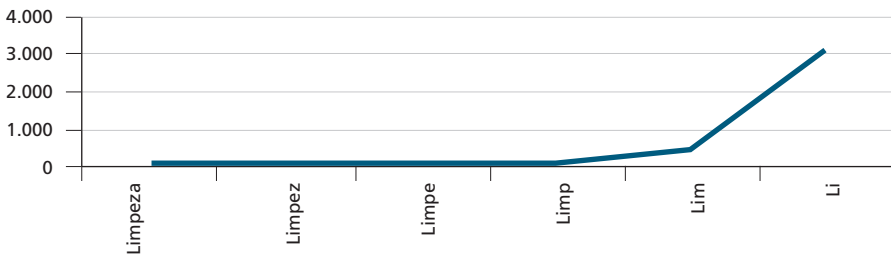
1B – Radical linguístico: *Tempor*



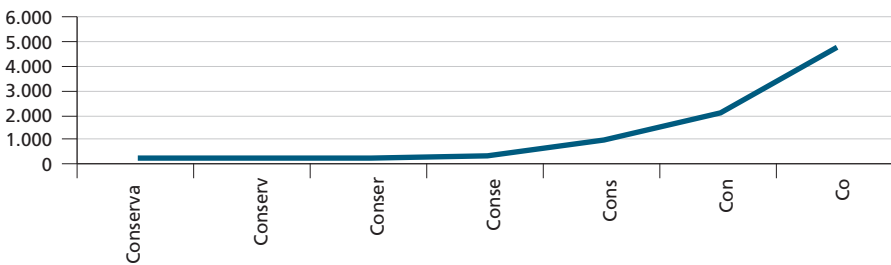
1C – Radical linguístico: *Vigilan*



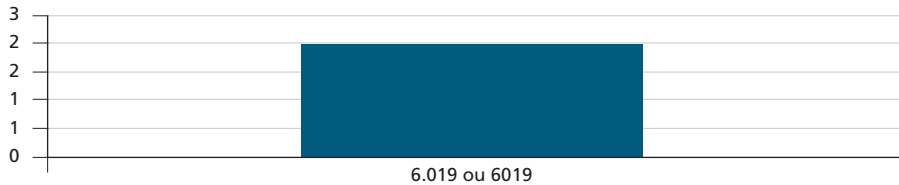
1D – Radical linguístico: *Limpeza*



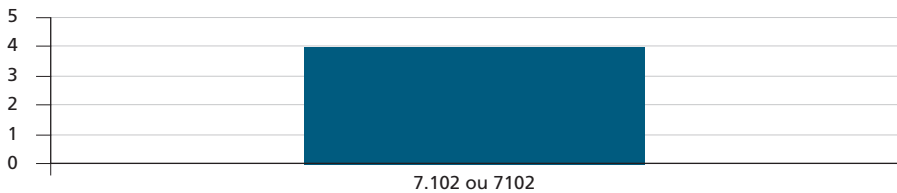
1E – Radical linguístico: *Conserva*



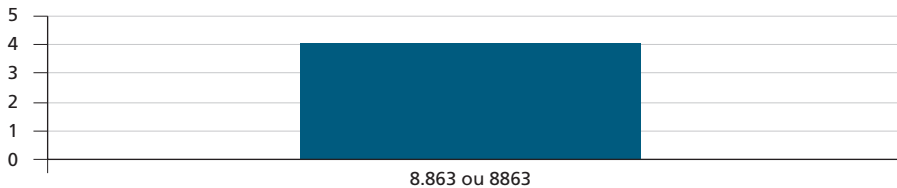
1F – Radical linguístico: 6.019 ou 6019



1G – Radical linguístico: 7.102 ou 7102



1H – Radical linguístico: 8.863 ou 8863



Fonte: CNES 2013/MTE e Súmula TST nº 331/1993.  
Elaboração do autor.

A partir deste ponto, utilizando os microdados da Rais/MTE, foram realizados os procedimentos a seguir descritos.

*Procedimento 3* – aplicação de filtro na variável “CNPJ da entidade sindical beneficiária”, que permite identificar os sindicatos destinatários das contribuições sindicais dos assalariados. Esse filtro esteve em busca do número do CNPJ dos 596 sindicatos de assalariados urbanos que poderiam representar assalariados terceirizados. Com esses procedimentos, conseguiu-se identificar 553 sindicatos (em meio aos 596 já mencionados).

*Procedimento 4* – identificação dos assalariados que são representados por esses 553 sindicatos, com aplicação de filtro para selecionar apenas: *i*) assalariados ativos em 31/12/2013; *ii*) vinculados a atividades do setor privado (incluindo empresas estatais); *iii*) ligados a atividades urbanas (excluindo, portanto, atividades de agricultura, pecuária, extrativismo vegetal/animal etc.); *iv*) com remuneração bruta mensal equivalente, ao menos, ao salário mínimo/hora (R\$ 3,08 em dezembro de 2013); *v*) com, ao menos, um mês de tempo de vínculo em seu estabelecimento.

Após tais procedimentos, chegou-se ao número 4,02 milhões de assalariados com alguma probabilidade (média ou alta) de serem terceirizados na Rais/MTE.

*Procedimento 5* – aplicação de filtro, de modo a diferenciar, em meio a esses 4,02 milhões de assalariados, aqueles com média probabilidade de serem terceirizados ou, então, aqueles com alta probabilidade de serem terceirizados. Em vez de uma variável categórica binomial, assinalando se os assalariados seriam ou não terceirizados, a ideia foi reconhecer uma espécie de “situação intermediária”, criando uma variável categórica trinomial, “ranqueando” as probabilidades de os assalariados serem ou não terceirizados. Para tanto, foi realizado um contraste entre as variáveis: CBO dos assalariados (CBO2002) e CNAE dos estabelecimentos (subatividade CNAE 2.0).

Apenas como exemplo, a criação dessa variável categórica trinomial, no caso de um grupo de assalariados que (historicamente) conta com muitos terceirizados (como os vigilantes), dá-se por meio do seguinte procedimento: *i*) assalariados identificados na Rais/MTE com a CBO de “vigilantes”, que contribuem para sindicato identificado no CNES/MTE pelo radical “Vig”, que estão empregados em estabelecimento identificado na Rais/MTE com a CNAE de vigilância, constituem um grupo com maior probabilidade de ser terceirizado; *ii*) assalariados identificados na Rais/MTE com a CBO de “vigilantes”, que contribuem para sindicato identificado no CNES/MTE pelo radical “Vig”, que estão empregados em estabelecimento identificado na Rais/MTE com CNAE distinta de vigilância, constituem um grupo com probabilidade relativamente menor de ser terceirizado; *iii*) mecanismo semelhante é aplicado a outros assalariados – que, como pode ser examinado nas informações deste artigo, conhecem de perto e com frequência a realidade do trabalho terceirizado (assalariados de limpeza, conservação, temporários etc.).

Enfim, após a aplicação desses cinco procedimentos, chegou-se na Rais/MTE a 4,02 milhões de assalariados terceirizados (11,7% do total de assalariados do setor privado urbano), sendo 3,10 milhões com média probabilidade (77,0% do total de terceirizados), bem como outro 0,92 milhão com alta probabilidade de ser realmente terceirizado (23,0%).

#### **DETALHAMENTO ADICIONAL DO PROCEDIMENTO 5**

Como exposto na descrição da metodologia utilizada neste artigo, para a criação de uma variável categórica trinomial, que “ranqueia” as probabilidades de os assalariados serem ou não terceirizados (com média ou, então, com alta probabilidade), efetuou-se um contraste entre as variáveis CBO dos assalariados (CBO2002) e CNAE dos estabelecimentos (subatividade CNAE 2.0). A programação Stata utilizada na criação dessa variável é bastante simples, como pode ser visto a seguir.

```

generate terceirizado_1 = terceirizado
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & ((sub_cnae20 == 78108) | (sub_cnae20 == 78205) |
(sub_cnae20 == 78302)))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 517330) & (sub_cnae20 == 80111))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 517330) & (sub_cnae20 == 82997))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 514320) & (sub_cnae20 == 81214))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 514320) & (sub_cnae20 == 81290))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 514320) & (sub_cnae20 == 82997))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 517410) & (sub_cnae20 == 81117))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 517410) & (sub_cnae20 == 82997))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 411005) & (sub_cnae20 == 82113))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 411005) & (sub_cnae20 == 82997))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 411010) & (sub_cnae20 == 82113))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 411010) & (sub_cnae20 == 82997))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 514225) & (sub_cnae20 == 81290))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 514225) & (sub_cnae20 == 81303))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 514225) & (sub_cnae20 == 82997))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 422105) & (sub_cnae20 == 82113))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 422105) & (sub_cnae20 == 82997))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 514120) & (sub_cnae20 == 81117))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 514120) & (sub_cnae20 == 82997))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 517420) & (sub_cnae20 == 80111))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 517420) & (sub_cnae20 == 82997))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 514215) & (sub_cnae20 == 81290))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 514215) & (sub_cnae20 == 81303))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 514215) & (sub_cnae20 == 82997))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 513205) & (sub_cnae20 == 82997))

```

onde: a variável *terceirizado* (categórica e binomial) resulta do procedimento 4 da metodologia – e indica apenas se o assalariado é terceirizado ou não; a variável *terceirizado\_1* (categórica e trinomial) resulta do procedimento 5 da metodologia – e indica se o assalariado: *i*) não é terceirizado; *ii*) é terceirizado com média probabilidade; *iii*) é terceirizado com alta probabilidade; a variável *CBO2002* corresponde ao código da ocupação do assalariado na CBO (versão 2002); a variável *Sub\_CNAE20* corresponde ao código da subatividade do assalariado na CNAE (versão 2.0).

Por fim, os códigos utilizados nas variáveis *CBO2002* e *Sub\_CNAE20* são os descritos no quadro A.1



## QUADRO A.1

**Códigos utilizados nas variáveis CBO2002 e Sub\_CNAE20**

Variável CBO2002	Variável Sub_CNAE20
411005 = Auxiliar de escritório	78108 = Seleção e agenciamento de mão de obra
411010 = Assistente administrativo	78205 = Locação de mão de obra temporária
422105 = Recepcionista em geral	78302 = Fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros
513205 = Cozinheiro geral	80111 = Atividades de vigilância e segurança privada
514120 = Zelador de edifício	81214 = Limpeza em prédios e em domicílios
514215 = Varredor de rua	81290 = Atividades de limpeza não especificadas anteriormente
514225 = Trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas	81303 = Atividades paisagísticas
514320 = Faxineiro	82113 = Serviços combinados de escritório e apoio administrativo
517330 = Vigilante	82997 = Atividades de serviços prestados principalmente às empresas não especificadas
517410 = Porteiro de edifícios	-
517420 = Vigia	-

Elaboração do autor.

## APÊNDICE B

### **RESULTADOS DAS REGRESSÕES**

A seguir, apresentam-se os resultados das regressões lineares múltiplas, em que se comparam as remunerações dos assalariados diretos e dos terceirizados (de acordo com a probabilidade de os assalariados se classificarem enquanto tais).

TABELA B.1  
Parâmetros de regressões lineares múltiplas: diversas ocupações (CBOs)

Ocupação (nº CBO)	Vigilante (517330)	Faxineiro (514320)	Porteiro (517410)	Auxiliar de escritório (411005)	Assistente administrativo (411010)	Trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas (514225)	Alimentador de linha de produção (784205)	Vendedor de comércio varejista (521110)
Localização do estabelecimento – Nordeste	-0,246*** (0,00159)	-0,0429*** (0,00128)	-0,144*** (0,00214)	-0,129*** (0,00174)	-0,153*** (0,00260)	-0,0519*** (0,00170)	-0,125*** (0,00180)	-0,117*** (0,00155)
Localização do estabelecimento – Sudeste	-0,000288 (0,00152)	0,143*** (0,00116)	0,191*** (0,00207)	0,101*** (0,00160)	0,159*** (0,00243)	0,175*** (0,00160)	0,231*** (0,00161)	0,122*** (0,00149)
Localização do estabelecimento – Sul	0,0338*** (0,00164)	0,226*** (0,00129)	0,177*** (0,00235)	0,137*** (0,00169)	0,101*** (0,00253)	0,242*** (0,00185)	0,202*** (0,00163)	0,188*** (0,00160)
Localização do estabelecimento – Centro-Oeste	0,0634*** (0,00204)	0,0744*** (0,00142)	0,0423*** (0,00244)	0,0627*** (0,00195)	0,0971*** (0,00299)	0,123*** (0,00200)	0,291*** (0,00191)	0,179*** (0,00193)
Número de vínculos do estabelecimento ( <i>ln</i> )	0,0179*** (0,000304)	-0,00393*** (0,000128)	-0,0250*** (0,000177)	0,0555*** (0,000154)	0,0539*** (0,000205)	0,0600*** (0,000217)	0,0446*** (0,000183)	0,115*** (0,000217)
Idade do assalariado ( <i>ln</i> )	0,0302*** (0,00165)	-0,00145 (0,000903)	-0,0162*** (0,00130)	0,249*** (0,00120)	0,428*** (0,00179)	0,00967*** (0,00154)	0,0876*** (0,00115)	0,156*** (0,00110)
Sexo do assalariado – masculino	0,0918*** (0,00122)	0,0650*** (0,000611)	0,0814*** (0,00126)	0,0846*** (0,000664)	0,122*** (0,000951)	0,120*** (0,000955)	0,175*** (0,000640)	0,105*** (0,000657)
Instrução do assalariado – médio incompleto/completo	0,0456*** (0,000867)	0,00921*** (0,000536)	-0,00477*** (0,000801)	0,0982*** (0,00103)	0,118*** (0,00198)	0,0246*** (0,000904)	0,0985*** (0,000696)	0,147*** (0,000797)
Instrução do assalariado – superior incompleto ou mais	0,211*** (0,00532)	0,0568*** (0,00401)	0,0195*** (0,00325)	0,325*** (0,00132)	0,456*** (0,00210)	0,322*** (0,00686)	0,255*** (0,00362)	0,504*** (0,00182)

(Continua)

(Continuação)

Ocupação (nº CBO)	Vigilante (517330)	Faxineiro (514320)	Porteiro (517410)	Auxiliar de escritório (411005)	Assistente administrativo (411010)	Trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas (514225)	Alimentador de linha de produção (784205)	Vendedor de comércio varejista (521110)
Tipo admissão do assalariado – com experiência	-0,0233*** (0,00244)	0,0255*** (0,000732)	-0,00580*** (0,00148)	0,0678*** (0,000802)	0,0369*** (0,00139)	0,0304*** (0,00122)	0,0713*** (0,000891)	0,128*** (0,000703)
Tipo vínculo do assalariado – prazo indeterminado	0,00279 (0,00498)	-0,0164*** (0,00254)	-0,0466*** (0,00536)	0,108*** (0,00112)	0,118*** (0,00220)	-0,0514*** (0,00461)	0,0104*** (0,00211)	0,211*** (0,00244)
Tempo de vínculo do assalariado ( <i>L</i> <sub>n</sub> )	0,0591*** (0,000437)	0,0476*** (0,000232)	0,0655*** (0,000318)	0,103*** (0,000311)	0,110*** (0,000416)	0,0602*** (0,000389)	0,0875*** (0,000310)	0,0567*** (0,000285)
Se o assalariado é sindicalizado – sim	0,0437*** (0,00119)	0,0603*** (0,00136)	0,00251 (0,00164)	0,162*** (0,00197)	0,103*** (0,00213)	0,0785*** (0,00219)	0,0843*** (0,00112)	0,0426*** (0,00180)
Se o assalariado é terceirizado – sim, mas apenas com média probabilidade	0,00387** (0,00162)	0,0117*** (0,000903)	0,0210*** (0,000884)	0,00149 (0,00107)	0,00448*** (0,00139)	-0,0653*** (0,00115)	-0,0342*** (0,00101)	-0,0241*** (0,00148)
Se o assalariado é terceirizado – sim, com alta probabilidade	-0,0791*** (0,00111)	-0,0960*** (0,000686)	-0,0873*** (0,00108)	-0,139*** (0,00277)	-0,178*** (0,00289)	-0,116*** (0,00144)	-0,0194*** (0,00317)	-0,490*** (0,0106)
Constante	1,495*** (0,00818)	1,186*** (0,00420)	1,506*** (0,00749)	-0,0490*** (0,00424)	-0,548*** (0,00623)	1,065*** (0,00731)	0,500*** (0,00479)	0,0803*** (0,00446)
Observações	583,046	890,540	476,221	1.685,072	1.120,811	364,336	844,685	2.070,387
R <sup>2</sup>	0,189	0,175	0,345	0,329	0,380	0,240	0,341	0,289
F	8,261,35***	12,117,18***	15,697,94***	35,659,22***	41,135,35***	6,430,81***	24,498,85***	46,381,46***

Fonte: Microdados da Rais 2013/MTE.

Elaboração do autor.

Obs.: 1. \*, \*\*, e \*\*\* = p &lt; 0,05 e p &lt; 0,1, respectivamente.

2. Erros-padrão corrigidos para heteroscedasticidade: entre parênteses.

TABELA B.2  
Parâmetros de regressões lineares múltiplas: diversas ocupações (CBOs)

Ocupação (nº CBO)	Recepcionista (422105)	Zelador (514120)	Servente de obras (717020)	Motorista de caminhão (782510)	Vigia (517420)	Varredor de rua (514215)	Cozinheiro (513205)
Localização do estabelecimento – Nordeste	-0,0849*** (0,00215)	-0,121*** (0,00242)	-0,0545*** (0,00110)	-0,133*** (0,00225)	-0,108*** (0,00273)	-0,0528*** (0,00544)	-0,120*** (0,00246)
Localização do estabelecimento – Sudeste	0,134*** (0,00207)	0,379*** (0,00284)	0,170*** (0,00109)	0,0472*** (0,00207)	0,161*** (0,00264)	0,0733*** (0,00517)	0,0835*** (0,00236)
Localização do estabelecimento – Sul	0,168*** (0,00226)	0,258*** (0,00255)	0,175*** (0,00128)	0,0457*** (0,00212)	0,161*** (0,00297)	0,126*** (0,00650)	0,144*** (0,00244)
Localização do estabelecimento – Centro-Oeste	0,112*** (0,00260)	0,0919*** (0,00311)	0,124*** (0,00170)	-0,0239*** (0,00236)	0,0747*** (0,00349)	-0,0198*** (0,00569)	0,0656*** (0,00275)
Número de vínculos do estabelecimento ( <i>ln</i> )	0,0347*** (0,000199)	-0,00781*** (0,000309)	0,0391*** (0,000172)	0,0631*** (0,000182)	0,0112*** (0,000401)	0,0305*** (0,000596)	0,0215*** (0,000265)
Idade do assalariado ( <i>ln</i> )	0,100*** (0,00159)	0,0195*** (0,00254)	0,00727*** (0,000946)	0,0972*** (0,00137)	-0,0394*** (0,00232)	-0,00318 (0,00288)	0,0649*** (0,00156)
Sexo do assalariado – masculino	0,0871*** (0,00138)	0,182*** (0,00147)	0,104*** (0,00145)	0,0709*** (0,00374)	0,0626*** (0,00337)	0,0744*** (0,00169)	0,174*** (0,00112)
Instrução do assalariado – médio incompleto/completo	0,0760*** (0,00151)	0,0166*** (0,00143)	0,0207*** (0,000629)	0,0601*** (0,000731)	0,0281*** (0,00138)	0,0431*** (0,00188)	0,0336*** (0,000901)
Instrução do assalariado – superior incompleto ou mais	0,208*** (0,00218)	0,173*** (0,00954)	0,136*** (0,00706)	0,0617*** (0,00473)	0,172*** (0,00972)	0,181*** (0,0154)	0,150*** (0,00514)
Tipo admissão do assalariado – com experiência	0,0533*** (0,00112)	0,00299 (0,00197)	0,0202*** (0,000963)	0,0423*** (0,00147)	0,0410*** (0,00259)	-0,00398* (0,00239)	0,0362*** (0,00124)

(Continua)

(Continuação)

Ocupação (nº CBO)	Recepionista (422105)	Zelador (514120)	Senvente de obras (717020)	Motorista de caminhão (782510)	Vigia (517420)	Varredor de rua (514215)	Cozinheiro (513205)
Tipo vínculo do assalariado – prazo indeterminado	-0,0334*** (0,00365)	-0,00565 (0,00663)	0,0351*** (0,00173)	0,0499*** (0,00359)	0,00106 (0,00591)	0,00217 (0,00692)	0,0291*** (0,00441)
Tempo de vínculo do assalariado ( <i>ln</i> )	0,0643*** (0,000427)	0,0667*** (0,000581)	0,0475*** (0,000362)	0,0367*** (0,000310)	0,0753*** (0,000552)	0,0824*** (0,000870)	0,0488*** (0,000378)
Se o assalariado é sindicalizado – sim	0,0458*** (0,00263)	0,0425*** (0,00289)	0,0718*** (0,00144)	0,0281*** (0,00147)	0,0938*** (0,00284)	0,107*** (0,00292)	-0,00719*** (0,00214)
Se o assalariado é terceirizado – sim, mas apenas com média probabilidade	-0,0105*** (0,00147)	0,171*** (0,00185)	0,0577*** (0,00110)	0,00395*** (0,00127)	0,00349* (0,00187)	-0,0600*** (0,00247)	0,0135*** (0,00199)
Se o assalariado é terceirizado – sim, com alta probabilidade	-0,115*** (0,00205)	0,0350*** (0,00236)	-0,168*** (0,00453)	-0,122*** (0,0250)	-0,0362*** (0,00246)	-0,0953*** (0,00311)	-0,184*** (0,00250)
Constante	0,711*** (0,00673)	1,006*** (0,0112)	0,926*** (0,00433)	1,082*** (0,00750)	1,360*** (0,0114)	0,980*** (0,0138)	0,894*** (0,00744)
Observações	473.929	212.101	733.213	780.959	212.097	71.641	443.905
R <sup>2</sup>	0,232	0,476	0,231	0,203	0,204	0,381	0,180
F	7.938,25***	11.300,88***	13.001,42***	12.557,51***	3.538,77***	2.914,01***	6.676,81***

Fonte: Microdados da Rais 2013/MTE.

Elaboração do autor.

Obs.: 1. \*, \*\*, \* e \*\*\*\* = p &lt; 0,01; p &lt; 0,05 e p &lt; 0,1, respectivamente.

2. Erros-padrão corrigidos para heterocedasticidade: entre parênteses.

Data da submissão: 03/06/2016

Primeira decisão editorial em: 16/11/2016

Última versão recebida em: 16/03/2017

Aprovação final em: 27/03/2017

