

TERCEIRIZAÇÃO E SALÁRIOS

Guilherme Stein¹
Eduardo Zylberstajn²
Hélio Zylberstajn³

1 INTRODUÇÃO

Esta nota técnica foi extraída de um texto mais completo, dos mesmos autores, e apresenta apenas alguns dos resultados. O objetivo, nos dois casos, é mostrar que, utilizando uma abordagem mais cuidadosa e sofisticada, o quadro que emerge do processo de terceirização de atividades produtivas não é exatamente o mesmo que análises menos rigorosas pretendem mostrar.⁴⁴ A extensão da terceirização é provavelmente bem menor do que tais análises apregoam e, por outro lado, nossos resultados confirmam a existência de um diferencial salarial em desfavor dos terceirizados, mas sua magnitude é aproximadamente oito vezes menor que o estimado naquelas análises.

2 ANÁLISE TEÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO

Para balizar a discussão teórica sobre a terceirização da mão de obra no Brasil há dois textos clássicos e muito atuais. Um deles é de Becker (1961), que sugeriu a dicotomia conhecimento geral x conhecimento específico para discutir os diferenciais salariais atribuíveis à produtividade, no contexto teórico do modelo do capital humano. Como se sabe, nesse modelo o conhecimento é um fator que aumenta a produtividade. A distinção sugere que o conhecimento geral tem mercado (porque é útil em todas ou em muitas firmas), enquanto que o conhecimento específico não tem mercado (já que é útil apenas em uma firma). A existência dos dois tipos de conhecimento tem implicações importantes para o entendimento dos mecanismos institucionais que operam no mercado de trabalho. Nas empresas em que predomina o conhecimento geral o vínculo de emprego é mais tênue e a rotatividade é maior, porque os trabalhadores competem pelas oportunidades existentes no mercado externo à firma. Por outro lado, onde o conhecimento específico predomina o compromisso entre trabalhador e empresa é mais forte, e a duração dos vínculos maior, para que o investimento recíproco na aquisição do conhecimento possa retornar aos dois investidores.

1. Doutor em economia pela Escola de Economia de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (EESP/FGV) e Fundação de Economia e Estatística (FEE). *E-mail*: <guilherme.stein@fee.tche.br>.

2. Doutor em economia pela Escola de Economia de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (EESP/FGV) e Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe). *E-mail*: <ezylberstajn@fipe.org.br>.

3. Doutor em relações industriais pela Universidade de Wisconsin-Madison (EUA). *E-mail*: <hzy@usp.br>.

4. Ver, por exemplo, CUT (2015), que estima em 26,8% a proporção de trabalhadores terceirizados no Brasil e em 24,7% o diferencial de salários, quando comparados aos trabalhadores contratados diretamente.

Nesses casos, as oportunidades alternativas são pouco atraentes para os trabalhadores, pois sua produtividade fora da firma seria menor. O mercado para seu trabalho resume-se à firma onde adquiriu e onde utiliza o conhecimento específico.

Curiosamente, autores mais à esquerda, no espectro americano da época, ao tentar explicar diferenciais de salário por meio de argumentos institucionais, chegam a conclusões semelhantes (DOERINGER e PIORE, 1971). Becker e seus contemporâneos institucionalistas, por caminhos diferentes, convergiram para interpretar o papel do conhecimento (educação e treinamento) na duração do emprego. Com argumentação diferente, as duas escolas reconheceram que especificidades e idiosincrasias das firmas estão associadas às relações de trabalho mais estáveis e duradouras, típicas nas grandes corporações daquele tempo (ZYLBERSTAJN, 2010).

O segundo texto, muito conhecido, é de Coase (1937), e oferece uma reflexão sobre as fronteiras da firma. Coase se pergunta inicialmente por que e sob quais circunstâncias o processo produtivo é organizado por firmas, e cria o conceito de custos de transação para responder. O autor argumenta que a firma é um arranjo eficiente para reduzir os custos de transação e de coordenação da produção. Sua conclusão sobre as fronteiras da firma é, ao mesmo tempo, simples e fundamental: a firma interrompe o movimento de ampliação de suas fronteiras quando os custos de coordenação ficam maiores que os custos de comprar fora dos seus limites. Naquela época (anos 1930 do século passado), era eficiente organizar a produção por meio de estruturas verticalizadas, geridas por meio de relações hierárquicas e burocráticas. Dessa forma, Coase explicou a emergência e a preponderância da grande corporação característica do capitalismo do século passado.

A dicotomia do conhecimento de Becker e a análise da natureza de Coase complementam-se. A empresa verticalizada, gigantesca e burocrática é eficiente somente se conseguir organizar relações estáveis com fornecedores e clientes e, principalmente, com os empregados. E relações estáveis com empregados precisam de ambientes confiáveis, reputação preservada, idiosincrasias na gestão e na forma de produzir, ou seja, de conhecimento específico à firma.

A partir dos anos 1990, as mudanças na tecnologia da informação aliada ao avanço nos transportes e na logística constituíram a base técnica para a reorganização do trabalho no mundo (EICHHORST, 2015 e ZIMMERMAN, 2015). Os avanços da tecnologia da informação (TI) reduziram custos de transação a tal ponto que ficou viável coordenar a produção de forma eficiente fora das fronteiras da firma. Novas formas de organização do trabalho e da produção passaram a substituir a verticalização das firmas por redes horizontais de produção.

Os conceitos de Becker e Coase continuam válidos para compreender o mercado de trabalho do novo século. As fronteiras da firma continuam sendo determinadas pelo custo relativo de produzir dentro ou comprar fora. O conhecimento exigido dos trabalhadores continua a ter duas dimensões, o específico e o geral. Ocorre que como os custos de transação e de coordenação reduziram-se drasticamente, as empresas organizam-se por meio de cadeias produtivas de dimensões globais. Na firma global, horizontal e talvez até mesmo virtual, que é a vencedora de hoje, não há a predominância do conhecimento específico. As empresas de hoje são muito parecidas e menos idiosincráticas. Coase e Becker ainda explicam o mercado de trabalho, e seus conceitos ajudam-nos a entender porque o emprego permanente e a carreira em

uma única empresa, típicos do século passado, estão sendo substituídos por relações de trabalho mais efêmeras e por trajetórias ocupacionais em diferentes empresas ao longo do ciclo de vida profissional.

Essas mudanças nas cadeias produtivas levam a um fenômeno conhecido internacionalmente como *outsourcing*, que, no Brasil, é conhecido como *terceirização*, por meio da qual uma firma transfere parte das suas atividades para outra. O *outsourcing* é adotado se houver alguma vantagem para a firma que terceiriza sua mão de obra: se *i*) a mão de obra terceirizada for mais eficiente (eficiência obtida por especialização, gestão etc.) ou *ii*) o custo do trabalhador terceirizado for menor do que o do trabalho contratado diretamente. A segunda hipótese é utilizada como argumento para justificar posições contrárias à regulamentação da terceirização (CUT, 2014 e CNBB, 2015). O argumento sugere que a terceirização “precariza” as condições de trabalho e a remuneração dos trabalhadores.

Os resultados que obtivemos não confirmam o argumento da precarização e mostram que levando em conta as características observáveis e não observáveis (porém fixas no tempo) dos trabalhadores, os diferenciais são significativamente menores.

3 DADOS

Utilizamos a base de dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) para os anos de 2007 a 2012. A Rais contém informações detalhadas sobre todos os vínculos de empregos registrados no Brasil, que incluem gênero, idade, escolaridade, raça/cor, salário, data de início do vínculo, afastamentos, desligamentos etc. Utilizamos a versão da Rais, que permite a identificação do mesmo indivíduo ao longo do tempo (Rais identificada), que permitiu acompanhar os indivíduos selecionados ao longo dos anos. Selecionamos apenas os trabalhadores que tinham um único vínculo ativo e estavam ativos em 31 de dezembro de cada ano.

Infelizmente, a Rais (e outras bases de dados também) não diferencia entre terceirizados e contratados diretamente, e esta talvez seja a causa da escassez de estudos empíricos sobre o tema. Para contornar a dificuldade, adotamos um procedimento semelhante ao utilizado por Dube e Kaplan (2010), que permite identificar indiretamente quem são os trabalhadores terceirizados em determinadas ocupações.

O método é simples e pode ser dividido em três etapas. Primeiro, definimos⁵ um conjunto de ocupações que são tipicamente terceirizáveis, tais como: porteiros, vigias e afins; operadores de *telemarketing*; trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações (que inclui, entre outros, faxineiros) etc. Segundo, definimos atividades econômicas que são tipicamente de empresas prestadoras de serviços de terceirização de mão de obra, como atividades de vigilância, segurança privada e transporte de valores, atividades de limpeza etc. Finalmente, cruzamos os dois conjuntos de classificações anteriores e identificamos os trabalhadores em ocupações tipicamente terceirizáveis que trabalhavam em empresas cuja atividade é a prestação de serviços de terceirização. Esses trabalhadores foram então classificados como terceirizados em nossa base de dados. Em anexo, ao final do artigo, listamos todas as ocupações e setores considerados. Além disso, também consideramos o código de atividade 829 (outras atividades de

5. Os tipos de trabalho terceirizados foram adaptados de CNI (2014). A compatibilização CBO-Cnae foi feita pelos autores desse estudo.

serviços prestados principalmente às empresas) como atividade típica de empresas prestadoras de serviços terceirizados (desde que a ocupação do trabalhador coincida com as listadas anteriormente).

Um exemplo pode ajudar na compreensão do método. Suponha que identificamos na base da Rais, em um dado ano, um indivíduo que trabalha na ocupação de vigia. Se esse trabalhador for contratado por uma empresa cuja atividade econômica é, por exemplo, fabricação de calçados ou comércio varejista, assumimos que esse trabalhador não é terceirizado. Por outro lado, se o ramo de atividade da empresa em que esse vigia trabalha for atividades de vigilância, segurança privada e transporte de valores, então assumimos que esse indivíduo é terceirizado.

Há dois tipos de erro que podem ser cometidos com o procedimento descrito. Primeiro, podemos classificar um trabalhador que é terceirizado por uma empresa cuja atividade principal não é a de prestação de serviços terceirizados. Segundo, podemos classificar um trabalhador próprio de uma empresa de terceirização de mão de obra como terceirizado (como um vigia que cuida da segurança da sede da empresa). Acreditamos que os dois casos devem representar uma parcela muito pouco significativa da base de dados. Tanto o primeiro quanto o segundo tipo de erro tendem a subestimar o efeito da terceirização.

A tabela 1 lista os seis tipos de atividades terceirizáveis considerados neste estudo e mostra a quantidade de trabalhadores em cada uma delas. Para identificar os terceirizados, utilizamos a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) no nível da família ocupacional (4 dígitos) e a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (Cnae) no nível de grupos de atividade (3 dígitos). Reconhecemos que a classificação que este estudo adota não inclui a totalidade de ocupações terceirizáveis (ocupações como recepcionistas e serviços como jardinagem, por exemplo, não foram considerados). Cabe lembrar que não há uma definição precisa das ocupações terceirizáveis, o que dificulta a classificação do que é ou não é terceirizável. A única distinção que dispomos é a do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que divide as atividades-fim das atividades-meio, que, em vista da discussão teórica apresentada e da atual configuração do mercado de trabalho no mundo, é uma classificação extremamente vaga e superada. Nesse sentido, a generalização dos resultados que serão apresentados nas próximas seções deve ser feita com cautela. Além disso, também foram excluídos das bases os indivíduos que transitaram entre as ocupações analisadas (por exemplo, um trabalhador que apareceu em um dado momento em atividades de limpeza e em outro ano em atividades de vigilância). Ao final do processo de montagem da base de dados havia 8.245.683 indivíduos diferentes ao longo dos seis anos disponíveis. Note-se que o painel não é balanceado, já que apenas 4,7% dos indivíduos estavam empregados formalmente nas ocupações consideradas ao final de cada um dos anos entre 2007 e 2012.

De maneira geral, chama atenção o fato de que a participação da mão de obra terceirizada no conjunto das ocupações analisadas aumentou 0,1 ponto percentual (p.p.) entre 2007 e 2012, atingindo 24,5% do total da mão de obra nesse conjunto de ocupações. Esse percentual permite supor que a estimativa de 26,8% de terceirizados do total do emprego formal em 2013 CUT (2014) é superestimado, uma vez que mesmo entre as ocupações tipicamente terceirizáveis o percentual que encontramos é menor.

Além disso, é interessante notar que a disseminação da terceirização é heterogênea: enquanto ocupações relacionadas à montagem e manutenção de equipamentos tinham 5,5% de terceirizados em 2012 (6,9% em 2007), telemarketing tinha 59,6% dos trabalhadores sendo contratados como terceirizados no mesmo ano (e 65,5% em 2007). Em 2012, a base de dados tinha 4,0 milhões de indivíduos, quase 9% de todo o emprego formal do Brasil naquele ano segundo o MTE.

TABELA 1

Serviços consideradas para a análise da terceirização e suas participações no emprego formal do Brasil (2007-2012)

Serviços	2007			2012		
	Terceiros	Próprios	Terceiros (%)	Terceiros	Próprios	Terceiros (%)
Montagem e manutenção de equipamentos	25.901	352.567	6,8	36.455	638.727	5,4
Segurança/vigilância	188.949	456.033	29,3	283.251	695.519	28,9
Tecnologia da informação	30.916	93.244	24,9	83.919	146.270	36,5
Limpeza e conservação	188.899	685.018	21,6	359.936	1.211.968	22,9
Pesquisa e desenvolvimento	1.218	13.371	8,3	2.492	30.595	7,5
Telemarketing	95.967	51.123	65,2	148.896	101.236	59,5
Total	531.850	1.651.356	24,4	914.949	2.824.315	24,5

Fonte: Rais (MTE).
Elaboração dos autores.

4 METODOLOGIA

O objetivo deste trabalho é avaliar o diferencial de salários entre trabalhadores terceirizados e próprios. A estratégia empírica utiliza modelos com efeito fixo dos indivíduos. Abordagem similar pode ser encontrada, por exemplo, em Botelho e Ponczek (2011), que estimam modelos com efeito fixo para avaliar o diferencial de salários entre trabalhadores formais e informais.

Neste trabalho, estimamos as seguintes equações:

$$w_i = \alpha_0 + \delta o_{it} + \beta x_{it} + \mu_i + e_{it}, \tag{1}$$

e

$$w_i = \alpha_0 + \delta o_{it} + \Phi_j o_{it} V_{ij} + \beta x_{it} + \mu_i + e_{it}, \tag{2}$$

onde w_i é o logaritmo natural do salário (real) do indivíduo i ; o_{it} é uma variável binária que assume valor 1 caso o trabalhador i seja terceirizado no instante t ; V_{ij} é um vetor de *dummies* das ocupações de interesse; Φ_j é um vetor de coeficientes que mede o impacto da terceirização em cada ocupação j separadamente.⁶

x_{it} é um vetor de covariadas observáveis relacionadas ao indivíduo i no instante t ; μ_i é o efeito fixo do indivíduo i (potencialmente correlacionado com o_{it}) que captura características não observáveis e que não variam ao longo do tempo (habilidade, preferências etc.); e_{it} é erro.

A tabela 2 mostra a matriz de transição entre a contratação direta e a terceirização. Nota-se que cerca de 8% dos trabalhadores que eram terceirizados em um dado ano assumem uma condição de contratação direta no ano seguinte. Por outro lado, apenas

6. O efeito da terceirização em cada ocupação j será dado pela soma $\delta + \Phi_j$.

pouco mais de 2,4% dos contratados diretamente tornam-se terceirizados no ano seguinte. Caso a probabilidade de se tornar terceirizado seja afetada por características não observáveis, então nossas estimativas podem estar potencialmente afetadas se o efeito dessas características não observáveis na probabilidade de se tornar terceiro não for fixo no tempo. Assumimos que este não é o caso e que, ao longo do tempo, o efeito fixo consegue captar as diferenças na probabilidade de terceirização.

TABELA 2
Transições de e para a terceirização

Tipo de contratação no ano inicial	Tipo de contratação no ano seguinte		
	Terceirizado (%)	Não terceirizado (%)	Número de observações (%)
Terceirizado	91,6	8,4	7.738.912
Não terceirizado	2,4	97,6	2.319.312
Número de observações	7.748.313	2.309.911	10.058.224

Fonte: Rais (MTE).
Elaboração dos autores.

5 RESULTADOS

A tabela 3 exibe os resultados para a estimativa do diferencial de salários entre os terceirizados e os diretamente contratados. A primeira coluna mostra o coeficiente estimado por meio da regressão de w em uma constante e na variável *dummy* de terceirização. Como esperado, o diferencial (não condicional) é bastante negativo (-17%). Já a segunda coluna da mesma tabela mostra que o diferencial de salários cai para -12% quando controlamos por diversas características observáveis. Por outro lado, a terceira coluna leva-nos a uma conclusão diferente a respeito do diferencial de salários entre os terceirizados e os trabalhadores próprios. A diferença média na remuneração de um mesmo indivíduo que muda de emprego e transita de uma forma de contratação para a outra é de -3%, a qual verifica-se quando o indivíduo é contratado como terceirizado. É uma diferença consideravelmente menor do que a encontrada nos dois exercícios anteriores.

TABELA 3
Efeitos da terceirização nos salários

	MQO (sem controles)	MQO (com controles)	Efeito fixo
δ	-0.1653*** (0.0004)	-0.1155*** (0.0004)	-0.0298*** (0.0007)
Observações	18.304.233	14.515.798	18.301.656
Indivíduos	-	-	8.245.683
R ² (ajustado/total)	0,0092	0,6049	0,1983

Fonte: Rais 2007-2012 (MTE).
Elaboração dos autores.

Nota: *** Significativo a 1%.

Obs.: 1. Erros-padrão entre parênteses. A regressão estimada via MQO sem controles tem o logaritmo do salário real como variável dependente e apenas uma constante e a *dummy* terceirizado como regressores; a regressão com controles utiliza também *dummies* de Unidade da Federação (UF), setor, família ocupacional, gênero, cor, nível de escolaridade, tamanho do estabelecimento e ano, além de idade, horas contratadas e número de dias de afastamento.

2. A remuneração em 31 de dezembro de cada ano foi corrigida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) para dezembro de 2012.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho estimamos o diferencial de salários entre a mão de obra terceirizada e os trabalhadores contratados diretamente pelas empresas tomadoras dos serviços. Antes de enfrentar o desafio empírico, o texto fez algumas considerações teóricas, valendo-se de Becker e Coase para interpretar e explicar as transformações profundas que ocorrem no momento no mercado de trabalho mundial. O texto coloca a emergência e a ampliação da terceirização nessa perspectiva teórica. As ocupações ou serviços considerados para a análise foram montagem e manutenção de equipamentos, segurança/vigilância, TI, limpeza e conservação, P&D e *telemarketing*.

Os resultados indicam que, em uma comparação não condicional, os trabalhadores terceirizados recebem em média um salário 17% menor do que no caso em que a contratação é direta. O diferencial diminuiu quando controlado pelas características observáveis dos trabalhadores, e diminuiu mais ainda para cerca de 3% quando controlado pelo efeito fixo dos indivíduos. Ou seja, os resultados indicam que as características não observáveis exercem um papel relevante na seleção e na determinação da remuneração dos terceirizados.

O texto original (<<https://goo.gl/xXq2iU>>) inclui outros resultados que contemplam a heterogeneidade dos diferenciais e a variação do diferencial salarial da terceirização no período considerado (2007-2012). O estudo indica a possibilidade de estar ocorrendo uma transformação importante na terceirização no Brasil. Ela estaria deixando de ser simplesmente uma estratégia empresarial para reduzir custos trabalhistas, e evoluindo para tornar-se um elemento na nova configuração do sistema produtivo competitivo. Essa conclusão, se verdadeira, levaria à recomendação de que nossas instituições trabalhistas (justiça do trabalho, sindicatos e formuladores de políticas públicas) percebam o significado das transformações e passem a promover em vez de combater a terceirização. Isso demandaria a formulação de novos desenhos para a regulamentação do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- BECKER, G. **Human Capital**. New York: National Bureau of Economic Research, 1961.
- BOTELHO, F.; PONCZEK, V. Segmentation in the Brazilian Labor Market. **Economic Development and Cultural Change**, University of Chicago Press, v. 59, n. 2, p. 437-463, 2011.
- CNBB – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS BISPOS DO BRASIL. **Nota da CNBB sobre o momento nacional**. 53ª Assembleia-Geral da CNBB. 2015. Disponível em: <<http://goo.gl/CU1HCD>>.
- CNI – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Sondagem especial – terceirização**, v. 4, n. 2, jul. 2014.
- COASE, R. H. The nature of the firm. **Economica**, v. 4, n. 16, p. 386-405, 1937.
- CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2014.
- DOERINGER, P. B.; PIORE, M. J. **Internal Labor Markets and Manpower Analysis**. Lexington: Heath, 1971.

DUBE, A.; KAPLAN, E. Does Outsourcing Reduce Wages in the Low-Wage Service Occupations? Evidence from Janitors and Guards. **Industrial and Labor Relations Review**, Cornell University, v. 63, n. 2, p. 287-306, Jan. 2010.

EICHHORST, W. **Do we have to be afraid of the future world of work?** Institute for the Study of Labor, 2015. (IZA Policy Papers, n. 102).

ZIMMERMANN, K. F. **The Big Trade-Off in the World of Labor.** Institute for the Study of Labor, 2015. (IZA Policy Papers, n. 100).

ZYLBERSTAJN, H. The end of jobs: a case of theoretical convergence? **The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations**, Amsterdam, v. 26, issue 4, p. 389-400, 2010.

_____. Uma interpretação econômica para a crise do paradigma. *In*: FREDIANE, Y. (Ed.). **A valorização do trabalho autônomo e a livre iniciativa.** Porto Alegre: Lex Magister, 2015. p. 65-72.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

EUROFOUND – EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. **New forms of employment.** Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.

MENEZES FILHO, N. A.; MENDES, M.; ALMEIDA, E. S. O diferencial de salários formal-informal no Brasil: segmentação ou viés de seleção? **Revista Brasileira de Economia**, v. 58, n. 2, p. 235-248, 2004.