

Terceirização do Trabalho no Brasil

novas e distintas perspectivas
para o debate

Organizador
André Gambier Campos



O debate sobre a terceirização do trabalho no Brasil tem se desenvolvido em meio a muita polêmica. Isso decorre da diversidade de pressupostos teóricos, bem como de consequências práticas que são observadas pelos atores envolvidos nesse debate.

Os próprios conceitos estão sujeitos à discussão. Afinal, trata-se de terceirização de trabalho, de trabalhadores, de atividades, de processos ou ainda de outros aspectos mais?

Os modos como esses conceitos de terceirização se desdobram no plano empírico também oscilam, de acordo com os métodos de seu estudo. Os quantitativos visualizam desdobramentos gerais e amplos, ao passo que os métodos qualitativos enxergam outros desdobramentos específicos.

Para além da pluralidade de pressupostos e consequências, esse debate envolve uma multiplicidade de motivações. Para alguns atores, as razões da terceirização estão em uma maior especialização e produtividade; enquanto, para outros, estão na maior precarização e redução de custos.

A depender dos atores considerados, a terceirização apresenta resultados positivos ou negativos para o trabalho, em termos de contratação, aproveitamento, remuneração, mobilidade e preservação da saúde e da segurança dos trabalhadores, entre outros vários aspectos.

De acordo com cada um dos atores, as propostas de regulação da terceirização do trabalho variam bastante. Alguns advogam uma regulação restrita e apenas contratual, ao passo que outros defendem uma regulação extensa e legal.

Enfim, pode-se dizer que a polêmica é uma das marcas do debate acerca da terceirização no Brasil. E, com o intuito de dar conta disso, este livro apresenta análises elaboradas por dezenove pesquisadores, oriundos de sete diferentes instituições.

Espera-se que tais análises tragam mais elementos para balizar a discussão de novas regulações sobre a terceirização. Elementos caracterizados pela ampla pluralidade de perspectivas teóricas, bem como pela extensa fundamentação empírica.

Terceirização do Trabalho no Brasil

novas e distintas perspectivas
para o debate

Organizador
André Gambier Campos

ipea

Governo Federal

Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão

Ministro Dyogo Henrique de Oliveira

ipea Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

Fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

Presidente

Ernesto Lozardo

Diretor de Desenvolvimento Institucional

Rogério Boueri Miranda

Diretor de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia

Alexandre de Ávila Gomide

Diretor de Estudos e Políticas Macroeconômicas

José Ronaldo de Castro Souza Júnior

Diretor de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais

Alexandre Xavier Ywata de Carvalho

Diretor de Estudos e Políticas Setoriais de Inovação e Infraestrutura

Fabiano Mezadre Pompermayer

Diretora de Estudos e Políticas Sociais

Lenita Maria Turchi

Diretor de Estudos e Relações Econômicas e Políticas Internacionais, Substituto

Edison Benedito da Silva Filho

Assessora-chefe de Imprensa e Comunicação

Regina Alvarez

Ouvidoria: <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

URL: <http://www.ipea.gov.br>

Terceirização do Trabalho no Brasil

novas e distintas perspectivas
para o debate

Organizador
André Gambier Campos

Brasília, 2018

ipea

Terceirização do trabalho no Brasil : novas e distintas perspectivas para o debate / organizador: André Gambier Campos. — Brasília : Ipea, 2018.
217 p. : gráfs. color.

Inclui Bibliografia.
ISBN: 978-85-7811-318-6

1. Mercado de Trabalho. 2. Terceirização. 3. Brasil. I. Campos, André Gambier. II. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

CDD 331.50981

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
-------------------------	----------

CAPÍTULO 1

TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO: CONDIÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÃO EM ATIVIDADES TIPICAMENTE TERCEIRIZADAS E CONTRATANTES.....	11
---	----

Patrícia Pelatieri

Regina Coeli Camargos

Antonio Ibarra

Adriana Marcolino

CAPÍTULO 2

AS DESIGUALDADES ENTRE TRABALHADORES TERCEIRIZADOS E DIRETAMENTE CONTRATADOS: ANÁLISE A PARTIR DOS RESULTADOS DE NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE CATEGORIAS SELECIONADAS	33
---	----

Patrícia Pelatieri

Adriana Marcolino

Leandro Horie

Luís Augusto Ribeiro da Costa

Regina Coeli Camargos

CAPÍTULO 3

TERCEIRIZAÇÃO: O QUE OS DADOS REVELAM SOBRE REMUNERAÇÃO, JORNADA E ACIDENTES DE TRABALHO	49
---	----

André Marques Rebelo

Guilherme Renato Caldo Moreira

Guilherme Byrro Lopes

Eduardo Batista Coura

CAPÍTULO 4

TERCEIRIZAÇÃO NO PROCESSO DE ACUMULAÇÃO CAPITALISTA, SUAS IMBRICAÇÕES COM AS FORMAS DE TRABALHO PRODUTIVO E IMPRODUTIVO E MANIFESTAÇÕES	77
---	----

Fernando Pires de Sousa

Fabio Maia Sobral

Júnior Macambira

CAPÍTULO 5

TERCEIRIZAR ATIVIDADE-FIM É ALUGAR TRABALHADOR.....95

Vanessa Patriota da Fonseca

CAPÍTULO 6

A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO:

PARTICULARIDADES E IMPLICAÇÕES.....113

Graça Druck

Jeovana Sena

Marina Morena Pinto

Sâmia Araújo

CAPÍTULO 7

A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E AS DISTINTAS PROPOSTAS

DE REGULAÇÃO.....143

André Gambier Campos

CAPÍTULO 8

IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO SOBRE A REMUNERAÇÃO

DO TRABALHO: NOVAS EVIDÊNCIAS PARA O DEBATE157

André Gambier Campos

CAPÍTULO 9

EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO SOBRE A SAÚDE E SEGURANÇA

NO TRABALHO: ESTIMATIVAS COM BASE NOS AFASTAMENTOS187

André Gambier Campos

INTRODUÇÃO

O debate sobre a terceirização do trabalho no Brasil tem se desenvolvido em meio a ampla e intensa polêmica. Isso decorre de uma série de fatores, como a diversidade de pressupostos teóricos, bem como de consequências práticas que são observadas por diferentes atores envolvidos nesse debate.

Os próprios conceitos estão sujeitos a discussão: trata-se de terceirização de trabalho, de trabalhadores, de atividades, de processos ou ainda de outros aspectos mais? Esses conceitos variam bastante, segundo o âmbito de discussão considerado – jurídico, econômico, social, político e assim por diante.

Os modos como esses conceitos de terceirização se desdobram no plano empírico também oscilam, de acordo com os métodos utilizados para seu estudo. Os métodos quantitativos visualizam desdobramentos gerais e amplos, ao passo que os qualitativos – calçados em estudos de caso – enxergam outros desdobramentos específicos.

Para além dessa pluralidade de pressupostos teóricos e de consequências práticas, vale acrescentar que esse debate envolve uma multiplicidade de motivações. Para alguns dos atores envolvidos, as razões da terceirização estão na maior especialização e produtividade do trabalho; enquanto que, para outros, estão na maior precarização e redução de custos.

A depender dos atores considerados, a terceirização apresenta resultados positivos ou negativos para o trabalho, em termos de contratação, aproveitamento, remuneração, mobilidade e preservação da saúde e da segurança dos trabalhadores, entre outros aspectos.

Por conseguinte, de acordo com cada um dos atores envolvidos no debate, as propostas de regulação da terceirização do trabalho variam significativamente. Alguns advogam uma regulação restrita e apenas contratual, ao passo que outros defendem uma regulação extensa e estatutária (legal).

Ademais, essas propostas de regulação incidem sobre distintos tópicos referentes à terceirização: atividades passíveis de serem terceirizadas (instrumentais ou finalísticas), responsabilidades atribuídas às partes (empresas e trabalhadores), direitos e garantias dos trabalhadores (diretos e terceirizados), mecanismos de representação coletiva dos trabalhadores, e assim por diante.

Enfim, pode-se dizer que a polêmica é uma das marcas do debate acerca da terceirização no Brasil – ainda que isto não seja algo exclusivo deste país. E, com o intuito de dar conta disso, este livro apresenta análises elaboradas por dezenove pesquisadores, oriundos de sete diferentes instituições.

Algumas dessas instituições são ligadas a organizações profissionais e econômicas, como o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp). Outras são entidades sociais, como o Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT). Outras são universidades públicas, como a Universidade Federal da Bahia (UFBA) e a Universidade Federal do Ceará (UFC). Por fim, há entidades estatais, como o Ipea e o Ministério Público do Trabalho (MPT).

O que une essa variedade de instituições é o acúmulo prévio de estudos sobre a terceirização do trabalho. Estudos realizados com métodos algo distintos, assim como com resultados bastante diversos. Portanto, a ideia de reuni-los neste livro é justamente contrastar a pluralidade de perspectivas – e, por vezes, também de propostas – sobre o fenômeno da terceirização no Brasil.

O primeiro capítulo, elaborado por Patrícia Pelatieri, Regina Coeli Camargos, Antônio Ibarra e Adriana Marcolino, pesquisadores do Dieese, dedica-se a uma análise de aspectos-chave dos vínculos terceirizados de trabalho. Aspectos como a remuneração, a jornada, a rotatividade e o afastamento por problemas de saúde e segurança laborais, considerando-se o conjunto do mercado de trabalho assalariado formal.

Assinado por Patrícia Pelatieri, Regina Coeli Camargos, Adriana Marcolino, Leandro Horie e Luís Augusto Ribeiro da Costa, do Dieese, o segundo capítulo disponibiliza um estudo dos efeitos da terceirização sobre a organização e atuação coletiva dos trabalhadores assalariados. Vale lembrar que essa organização/atuação, que se dá por meio de sindicatos, é um ponto fundamental para a regulação das condições de trabalho no país.

Também efetuando uma análise do mercado de trabalho assalariado formal como um todo, mas adotando metodologias distintas, André Marques Rebelo, Guilherme Renato Caldo Moreira, Guilherme Byrro Lopes e Eduardo Batista Coura, da Fiesp, chegam, no terceiro capítulo deste livro, a resultados diferentes daqueles encontrados no primeiro, em termos de remuneração, jornada e rotatividade do trabalho.

O quarto capítulo, da autoria de Fernando Pires de Sousa (UFC), Fabio Maia Sobral (UFC) e Júnior Macambira (IDT), discute os papéis desempenhados pela terceirização no processo de acumulação capitalista. Para tanto, apresenta uma série de evidências empíricas que permitem verificar como esses papéis são desempenhados de formas muito distintas, conforme se considerem as empresas ou os trabalhadores.

O quinto capítulo explicita o contraste existente entre as regulações históricas do trabalho terceirizado no Brasil e as novas regulações que surgem no período recente, como as Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, por exemplo. Vanessa

Patriota da Fonseca (MPT) mostra claramente que o contraste é acentuado, com consequências para todos os atores envolvidos na terceirização e, em especial, para os trabalhadores.

Produzido por Graça Druck, Jeovana Sena, Marina Morena Pinto e Sâmia Araújo, da UFBA, o sexto capítulo traz variados detalhes sobre como a terceirização do trabalho ocorre em um caso concreto: o da Universidade Federal da Bahia. São estudados detalhes sobre a forma como se dá a contratação, a mobilidade, a remuneração e a proteção do trabalho terceirizado na universidade, com uma extensa série de problemas sendo ponderados.

Por fim, o sétimo, o oitavo e o nono capítulos são redigidos por André Gambier Campos (Ipea), e têm como foco, respectivamente, as sucessivas regulações da terceirização no Brasil, as maneiras pelas quais essas regulações têm impactos sobre a remuneração e sua influência sobre as condições de saúde e segurança no trabalho. Por meio de uma análise do conjunto do mercado assalariado formal – controlada por atributos das empresas e, também, dos trabalhadores –, verificam-se os efeitos da terceirização sobre os salários e, paralelamente, sobre os afastamentos por problemas de saúde e segurança no trabalho.

Para encerrar esta breve introdução, vale dizer que, além de estar se desenvolvendo em meio a ampla e intensa polêmica, o debate sobre a terceirização do trabalho encontra-se indefinido e em constante mutação.

Em alguma medida, isso decorre das novas regulações que vêm surgindo sobre o fenômeno no Brasil, com destaque para aquelas de natureza legislativa – como, por exemplo, as leis suprarreferidas.

Por conta dessa indefinição/mutação, esse debate encontra-se evidentemente aberto a novos estudos que tragam mais evidências empíricas, bem como mais argumentos sobre todos os aspectos relacionados à terceirização no Brasil.

Dadas as possíveis consequências da terceirização, descritas nos capítulos deste livro, esses novos estudos mostram-se – mais do que nunca – necessários, especialmente para balizar a discussão de novas regulações que vêm surgindo em quantidade e com velocidade a partir da atuação do Poder Legislativo.

TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO: CONDIÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÃO EM ATIVIDADES TIPICAMENTE TERCEIRIZADAS E CONTRATANTES

Patrícia Pelatieri¹

Regina Coeli Camargos²

Antonio Ibarra³

Adriana Marcolino⁴

1 INTRODUÇÃO

As pesquisas domiciliares de emprego e os registros administrativos do Ministério do Trabalho (MTB) trazem um conjunto de informações importantes que permitem aos analistas conhecer alguns aspectos e características do fenômeno. Entretanto, há fortes polêmicas acerca dos critérios e, principalmente, dos pressupostos utilizados para agregar ou desagregar variáveis e correlacioná-las, o que certamente tem impactos nas análises e leva a conclusões bastante distintas sobre o mesmo fenômeno.

O Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) é a principal fonte de dados primários, que permite identificar com clareza os trabalhadores terceirizados e os não terceirizados. Entretanto, o governo federal não disponibiliza o acesso de nenhuma instituição de pesquisa a essa base de dados, apesar de terem sido feitas inúmeras tratativas nesse sentido.

Diante dessa restrição, a Relação Anual de Informações Sociais (Rais), do MTB, é a fonte que tem sido mais frequentemente utilizada na elaboração de estudos sobre a terceirização no país, apesar de não conter informações sobre as relações entre o trabalhador e a empresa ou o estabelecimento contratante, nem identificar o local onde o trabalhador efetivamente executa a atividade laboral.

Este capítulo foi elaborado com base na Rais e na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (Cnae) e considerou que a estrutura produtiva e de serviços se organiza de forma verticalizada, apoiada nos conceitos de “foco no negócio”

1. Economista do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese). Currículo: <<http://www.iea.usp.br/pessoas/CurriculumVitae/PatriciaSetembro2014.pdf>>.

2. Economista do Dieese. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/1846541179701776>>.

3. Sociólogo do Dieese. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/0517839340458401>>.

4. Socióloga do Dieese. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/9963937706845822>>.

e complementaridade entre cadeias produtivas e de serviços. A partir disso, foram identificadas as atividades econômicas cujas características permitem defini-las como atividades-meio, geralmente relacionadas à terceirização.

A própria identificação das atividades, com base nos códigos da Cnae, sugere, com razoável grau de certeza, que se trata de atividades tipicamente terceirizadas. A seguir, apresenta-se amostra dessas atividades.

- Atividades de apoio, manutenção e reparação.
- Atividades relacionadas à recuperação.
- Serviços de preparação.
- Serviços especializados.
- Representantes comerciais.
- Atividades auxiliares.
- Outras atividades.
- Suporte técnico.
- Outras atividades de prestação de serviços.
- Fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros.
- Atividades de monitoramento.
- Serviços combinados.
- Atividades de cobrança.
- Atividades de serviços prestados principalmente às empresas, não especificadas anteriormente, entre outras.

Além dessas, foram incluídas atividades sobre as quais a terceirização incide notoriamente, entre as quais: *i*) construção civil; *ii*) confecção de roupas; *iii*) fabricação de calçados; *iv*) coleta de resíduos; *v*) armazenamento; *vi*) serviços de fornecimento de alimentação coletiva (*catering*); *vii*) consultoria em tecnologia da informação; *viii*) atividade de teleatendimento; e *ix*) serviços de engenharia.

No caso da construção civil, a inclusão no rol das atividades tipicamente terceirizadas se justifica pelas inúmeras evidências de terceirização, e mesmo de quarteirização, nos canteiros de obra. Além disso, é atividade que exemplifica com bastante clareza a distinção entre atividade-meio e atividade-fim em processos produtivos fragmentados, questão central na discussão recente sobre a terceirização.

Neste capítulo, todas as demais atividades econômicas⁵ foram consideradas como tipicamente contratantes. Aqui, o principal objetivo foi identificar as características das condições de trabalho nos dois segmentos, que serão designados como atividades tipicamente terceirizadas e atividades tipicamente contratantes.

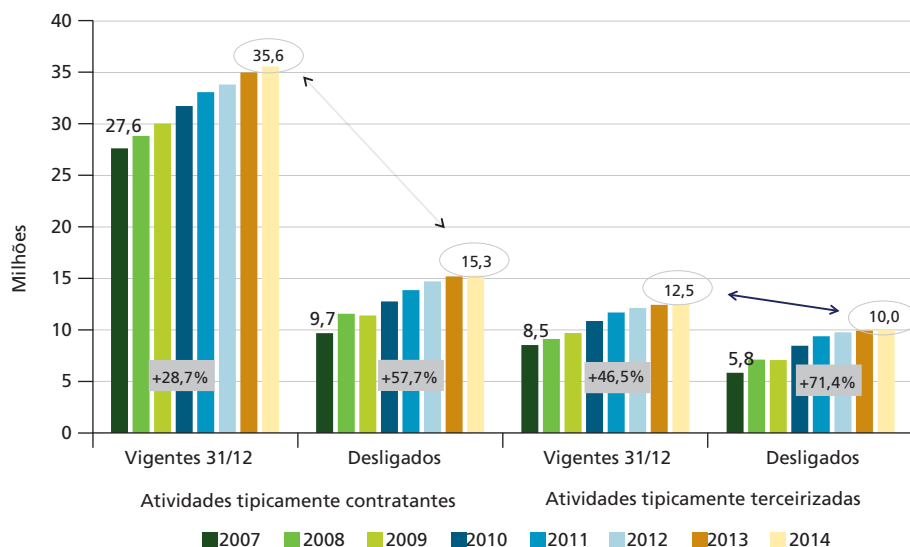
2 TOTAL DE VÍNCULOS E ROTATIVIDADE

O gráfico 1 mostra a evolução, entre 2007 e 2014, do total de vínculos formais de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes, segundo a situação do vínculo, ou seja, se estava ativo ou se havia sido rompido ao final do ano em análise.

Em 2014, havia 12,5 milhões de vínculos ativos nas atividades tipicamente terceirizadas e 35,6 milhões nas tipicamente contratantes, ou seja, as terceirizadas respondem por cerca de um quarto dos vínculos de trabalho formal no Brasil.

GRÁFICO 1

Brasil: evolução dos vínculos formais de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes (2007-2014)
(Em milhões de vínculos)



Fontes: Rais/MTB; Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged)/MTB.

Elaboração: Dieese, subseção Central Única dos Trabalhadores (CUT) Nacional.

Obs.: 1. Informação com saldo do Caged de janeiro a dezembro de 2015 (extração: 27/4/2016). Incluídas declarações fora do prazo.

2. Não inclui a agropecuária.

5. A atividade da agropecuária foi excluída deste estudo porque a classificação de atividade econômica não permite esse agrupamento, visto que, nesse segmento, a principal característica é o tipo de cultura e de criação animal.

Nas atividades tipicamente contratantes, quando se observa a relação entre vínculos ativos e vínculos rompidos ao final de 2014, nota-se que, de cada cem vínculos ativos, pouco mais de quarenta foram rompidos.⁶ Já nos setores tipicamente terceirizados, essa relação é de cem vínculos ativos para oitenta rompidos.⁷ Este último dado indica que os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas têm alta rotatividade.

Quando se excluem do total de vínculos rompidos aqueles que ocorreram a pedido do trabalhador, por morte ou por aposentadoria, assim como as transferências de trabalhadores entre unidades da mesma empresa, chega-se à taxa de rotatividade descontada.⁸ Esse indicador reflete a qualidade dos postos de trabalho, pois diz respeito a sua maior ou menor estabilidade. Quanto maior a taxa de rotatividade descontada, menor a estabilidade, portanto, menor a qualidade do posto.

A taxa de rotatividade descontada nas atividades tipicamente terceirizadas, em praticamente todos os anos analisados, é o dobro da que se verifica nas atividades tipicamente contratantes, como mostra o gráfico 2. A terceirização responde, em boa medida, pelas elevadas taxas de rotatividade do mercado de trabalho brasileiro.

A elevada rotatividade da mão de obra é um dos indicadores mais preocupantes do mercado de trabalho. Para os empregadores, representa um custo de seleção e treinamento, que acaba sendo repassado ao preço final, atingindo todos os consumidores. Para os trabalhadores, representa a incerteza de encontrar um novo emprego num curto espaço de tempo e o risco de ter de aceitar menores salários e benefícios, além de ter impactos no cálculo da aposentadoria. Para o Estado, as despesas com seguro-desemprego tendem a aumentar com a alta rotatividade, além de ocasionar descapitalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

A alta rotatividade também interfere negativamente no tempo médio de duração do vínculo de emprego, e essa é *significativamente maior nas atividades tipicamente terceirizadas*. Em 2014, os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas duravam 34,1 meses em média, ou seja, dois anos e dez meses. Nas atividades tipicamente contratantes, no entanto, a duração média dos vínculos era de 70,3 meses, ou seja, cinco anos e dez meses (gráfico 3).

6. O resultado foi obtido por meio de uma regra de três simples, na qual 35,6 milhões de vínculos ativos estão para 15,3 milhões de vínculos rompidos, assim como cem vínculos ativos estão para 42,9 vínculos rompidos.

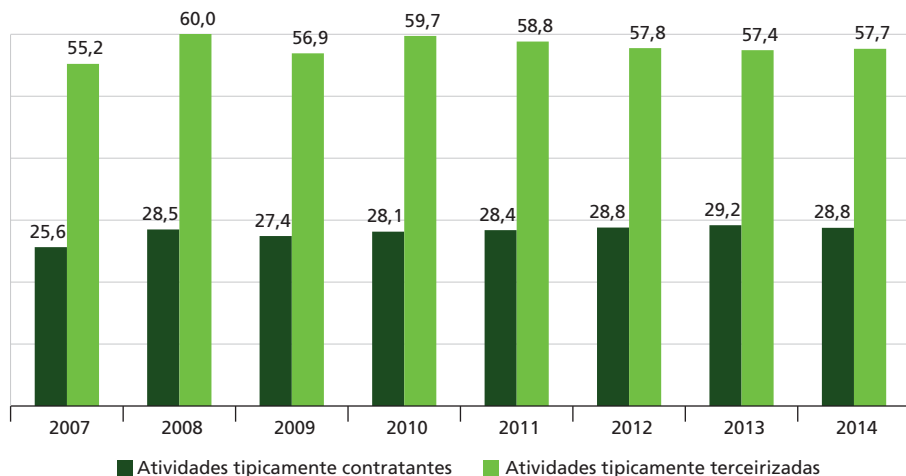
7. O resultado foi obtido por meio de uma regra de três simples, na qual 12,5 milhões de vínculos ativos estão para 10 milhões de vínculos rompidos, assim como cem vínculos ativos estão para oitenta vínculos rompidos.

8. Para ver mais sobre a metodologia de cálculo da taxa de rotatividade, ver Dieese (2011; 2014).

GRÁFICO 2

Brasil: taxa de rotatividade descontada nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes (2007-2014)

(Em %)



Fonte: Rais/MTB.

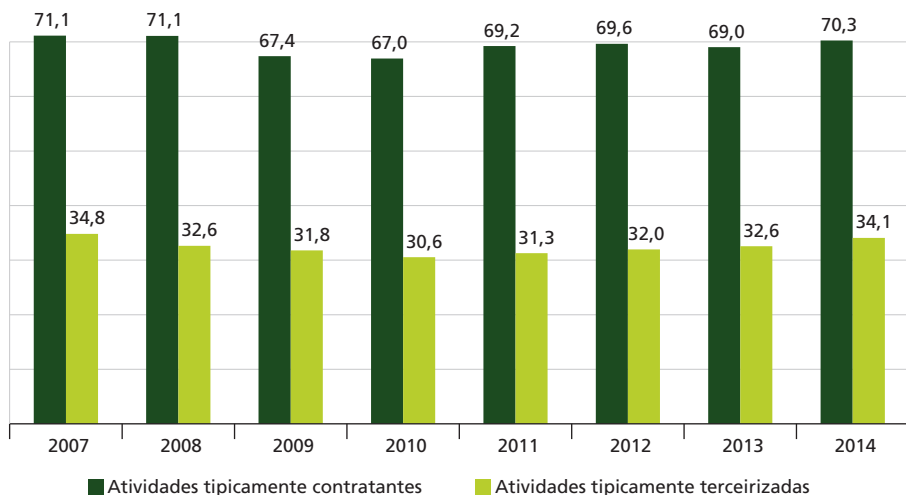
Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.

Obs.: Exceto desligamentos a pedido, por falecimento, por transferência e por aposentadoria.

GRÁFICO 3

Brasil: tempo médio de duração dos vínculos formais de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes (2007-2014)

(Em meses)



Fonte: Rais/MTB.

Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.

Obs.: Inclui apenas vínculos ativos.

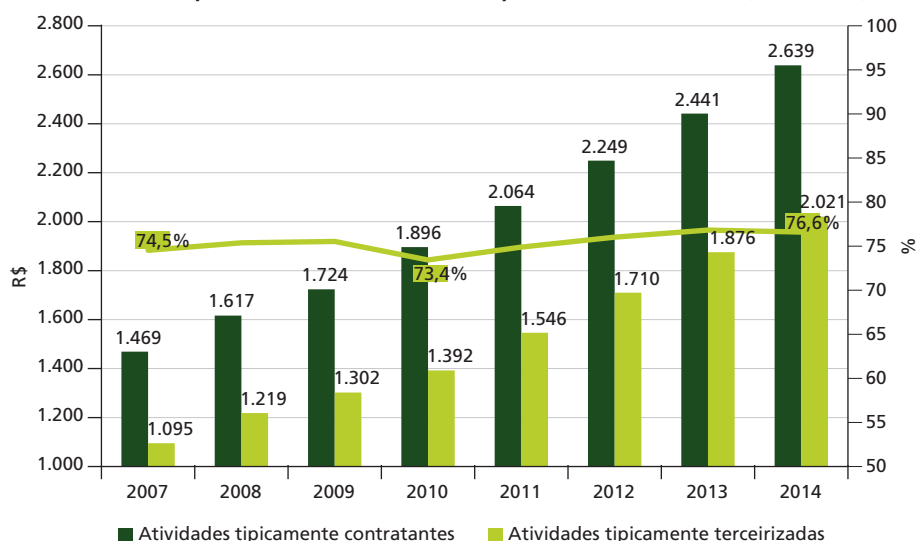
3 DIFERENÇAS NA REMUNERAÇÃO

A análise comparativa da remuneração nominal média mostra que, nas atividades tipicamente terceirizadas, ela é inferior à praticada nas tipicamente contratantes.

De 2007 a 2014, essa diferença se manteve entre 23% e 27% em média. Em dezembro de 2014, a remuneração média nas atividades tipicamente contratantes era de R\$ 2.639, enquanto nas tipicamente terceirizadas era de R\$ 2.021 (gráfico 4).

GRÁFICO 4

Brasil: remuneração nominal média dos vínculos formais de emprego segundo as atividades tipicamente terceirizadas e as tipicamente contratantes (2007-2014)



Fonte: Rais/MTB.

Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.

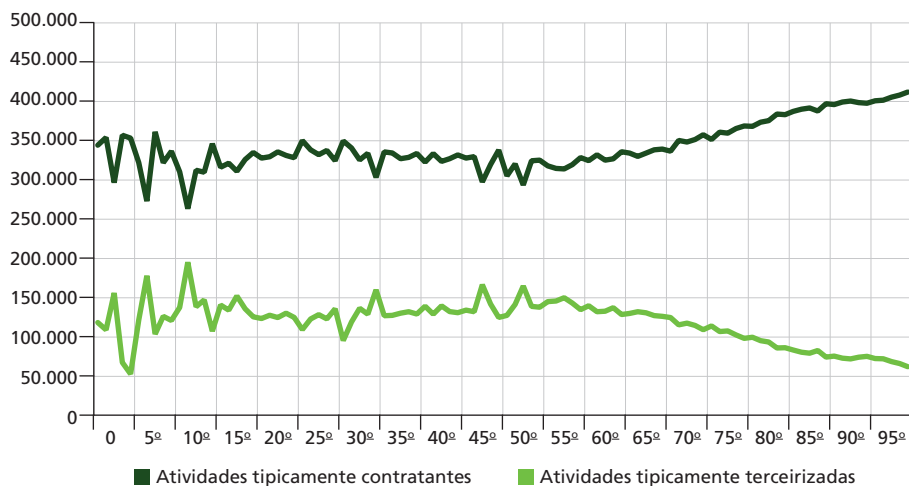
A distribuição dos vínculos de emprego no mercado formal por centésimos de remuneração (gráfico 5) permite entender com mais clareza as diferenças de remuneração entre atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes.

Até a mediana (50%), há certa estabilidade de participação dos vínculos nos setores tipicamente terceirizados e nos tipicamente contratantes. Para os estratos superiores de remuneração, nota-se aumento da participação dos vínculos nas atividades tipicamente contratantes e redução nas atividades tipicamente terceirizadas, ou seja, nas últimas, há maior concentração relativa de vínculos com baixa remuneração média.

Considerando a mesma distribuição do gráfico 5 segundo o sexo, nota-se que os homens empregados em atividades tipicamente terceirizadas concentram-se em estratos intermediários de remuneração e as mulheres, nos estratos com os menores rendimentos (gráfico 6).

GRÁFICO 5

Brasil: distribuição dos vínculos formais de emprego por faixa de remuneração nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes (2014)
(Em números absolutos)

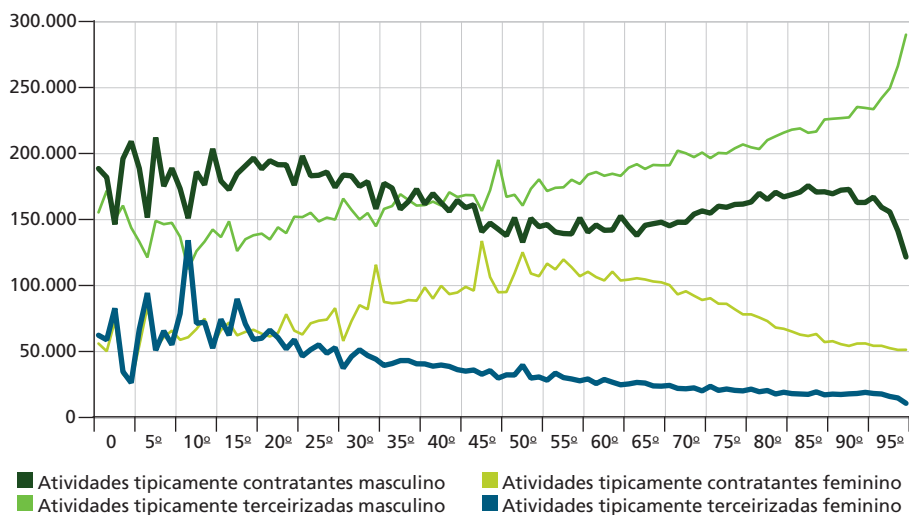


Fontes: Rais/MTB.

Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.

GRÁFICO 6

Brasil: distribuição dos vínculos formais de emprego por faixa de remuneração nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes segundo sexo (2014)
(Em números absolutos)



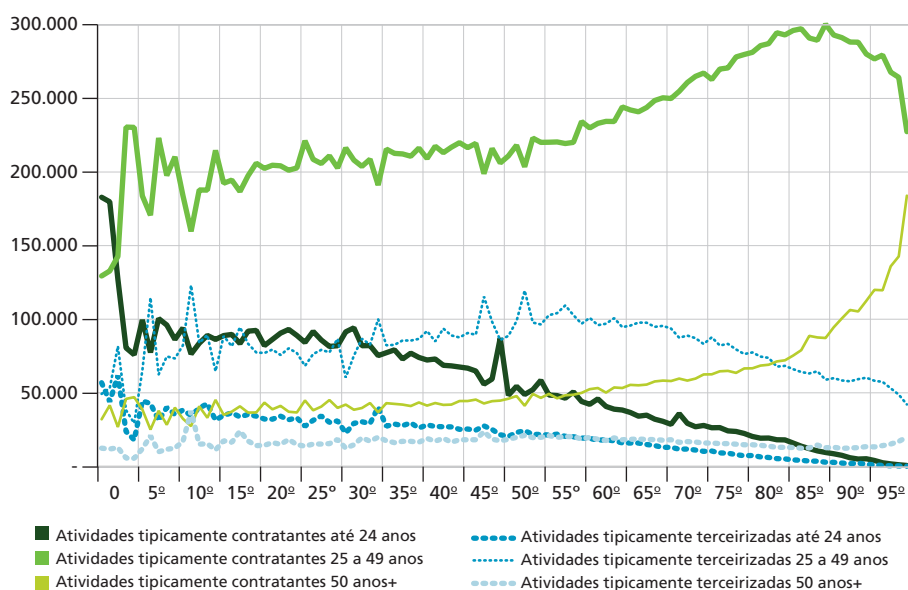
Fonte: Rais/MTB.

Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.

Observando a distribuição dos vínculos por faixa etária e de remuneração, nota-se que há menos jovens até 24 anos em níveis mais elevados de remuneração nas atividades tipicamente terceirizadas. Nas tipicamente contratantes, também se observa queda na participação dos jovens até 24 anos quando se avança em direção às maiores faixas de remuneração, embora tenham maior participação na comparação com os jovens que desenvolvem as atividades laborais nas atividades terceirizadas (gráfico 7).

GRÁFICO 7

Brasil: distribuição dos vínculos formais de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes por faixa remuneratória e faixa etária (2014)
(Em números absolutos)



Fonte: Rais/MTB.

Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.

O gráfico 8 traz informações sobre a correlação do nível educacional com a remuneração nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes.

A maioria dos vínculos, em ambas as atividades, possui ensino médio completo e superior incompleto.

Nas atividades tipicamente contratantes, observa-se uma curva fortemente ascendente em direção aos níveis superiores de remuneração para os trabalhadores que têm o ensino superior completo.

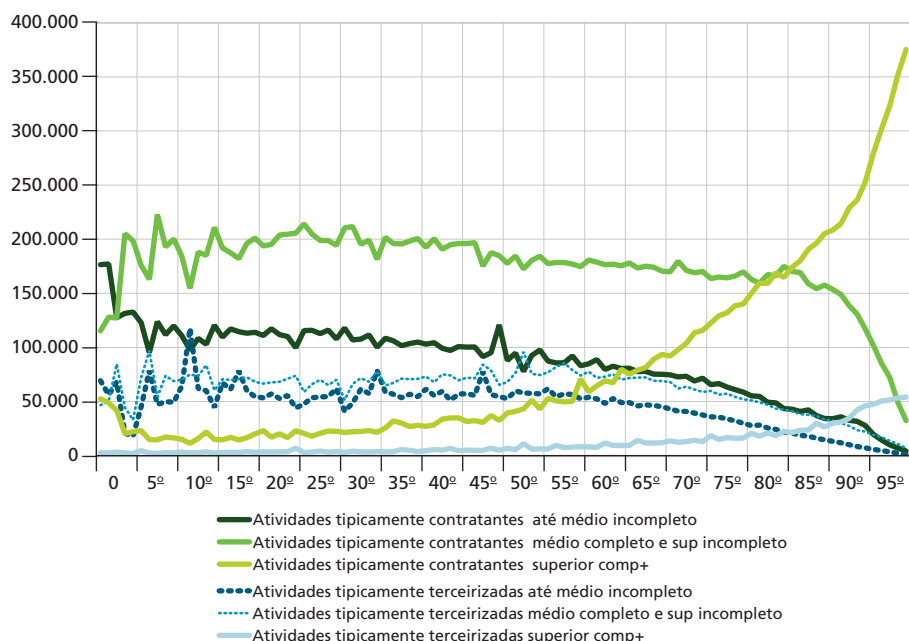
Nas atividades tipicamente terceirizadas, a correlação do nível superior completo com a remuneração não é tão forte quanto nas tipicamente contratantes,

embora também se observe correlação positiva do nível superior completo com a remuneração.

GRÁFICO 8

Brasil: distribuição dos vínculos formais de emprego por faixa salarial acumulada e nível de escolaridade nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes (2014)

(Em números absolutos)



Fonte: Rais/MTb.

Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.

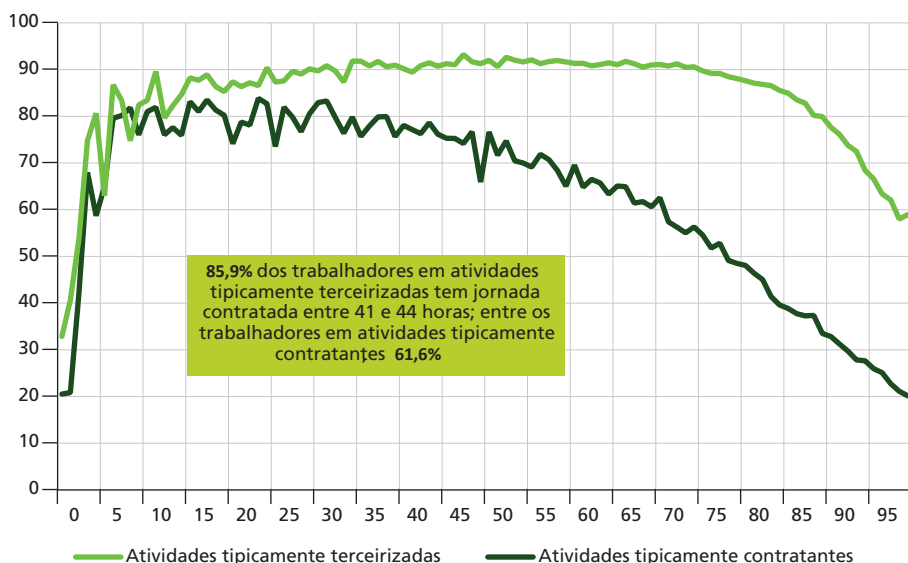
4 JORNADA DE TRABALHO

Em relação à jornada de trabalho, observa-se que 85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas possuem jornada contratada na faixa de quarenta e uma a quarenta e quatro horas semanais, contra 61,6% nas atividades tipicamente contratantes (gráfico 9).

GRÁFICO 9

Brasil: participação dos vínculos formais de emprego com jornada contratada de quarenta e uma a quarenta e quatro horas semanais nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes por faixa de remuneração (2014)

(Em %)



Fonte: Rais/MTB.

Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.

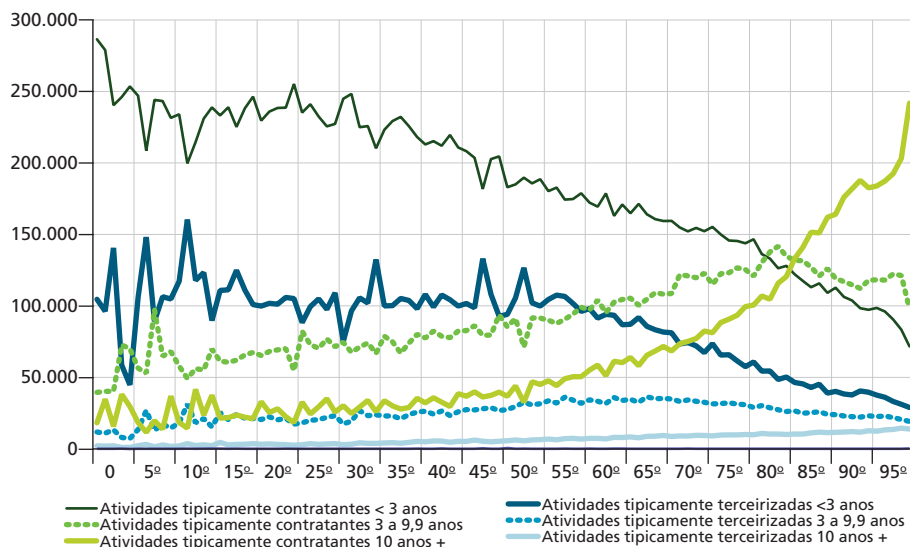
Obs.: Porcentagem em relação ao total dos vínculos do setor.

5 DURAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO E REMUNERAÇÃO

O gráfico 10 mostra a proporção dos vínculos de emprego com mais longa duração nas atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Observa-se claramente que, nas atividades tipicamente contratantes, existe forte correlação da duração do vínculo de emprego com os níveis de remuneração mais elevados. Tal correlação não se verifica nos vínculos dos setores tipicamente terceirizados.

GRÁFICO 10

Brasil: distribuição dos vínculos formais de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes por duração do vínculo de emprego e por faixa de remuneração (2014)
(Em números absolutos)



Fonte: Rais/MTB.

Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.

6 REMUNERAÇÃO E REGIÕES GEOGRÁFICAS

A tabela 1 mostra a proporção de vínculos de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas e nas contratantes por faixa de remuneração para as Grandes Regiões do Brasil. Os dados mostram que as desigualdades regionais se refletem nas diferenças remuneratórias entre os dois segmentos de atividades.

A maior proporção de vínculos em atividades tipicamente terceirizadas está na região Sudeste, seguida pela região Sul. Na região Norte, há menor participação desse tipo de atividade econômica (19,9%).

Em todas as regiões, verifica-se queda no percentual de vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas à medida que se avança em direção aos níveis mais elevados de remuneração.

Essa queda é mais expressiva na região Nordeste, onde somente 12,6% dos vínculos de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas se inserem no maior estrato de remuneração. Na região Sudeste, esse percentual atinge 21,2%.

TABELA 1
Brasil e Grandes Regiões: participação dos segmentos tipicamente terceirizados no total de vínculos formais de emprego segundo quartos da distribuição da remuneração (2014)
(Em %)

Faixa de remuneração	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	Brasil
25% menores remunerações	20,6	26,0	31,4	30,6	25,0	28,3
Segundo quarto	22,8	29,6	29,7	26,8	25,7	28,4
Terceiro quarto	24,5	23,9	31,4	27,4	25,6	28,8
25% maiores remunerações	12,2	12,6	21,2	16,7	11,3	17,9
Total	19,9	24,0	28,1	25,1	21,2	25,8

Fonte: Rais/MTB.
Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.
Obs.: Remuneração em dezembro.

7 AFASTAMENTOS DO TRABALHO

A Rais traz informações sobre os motivos de afastamentos e licenças do trabalho. Entre os motivos declarados, incluem-se: *i*) acidentes típicos de trabalho (que ocorrem no exercício de atividades profissionais a serviço da empresa); *ii*) acidentes de trajeto (ocorridos entre a residência e o trabalho); *iii*) afastamentos por doenças relacionadas e não relacionadas ao trabalho; *iv*) licença-maternidade; *v*) serviço militar obrigatório; e *vi*) licença sem vencimento/sem remuneração.⁹

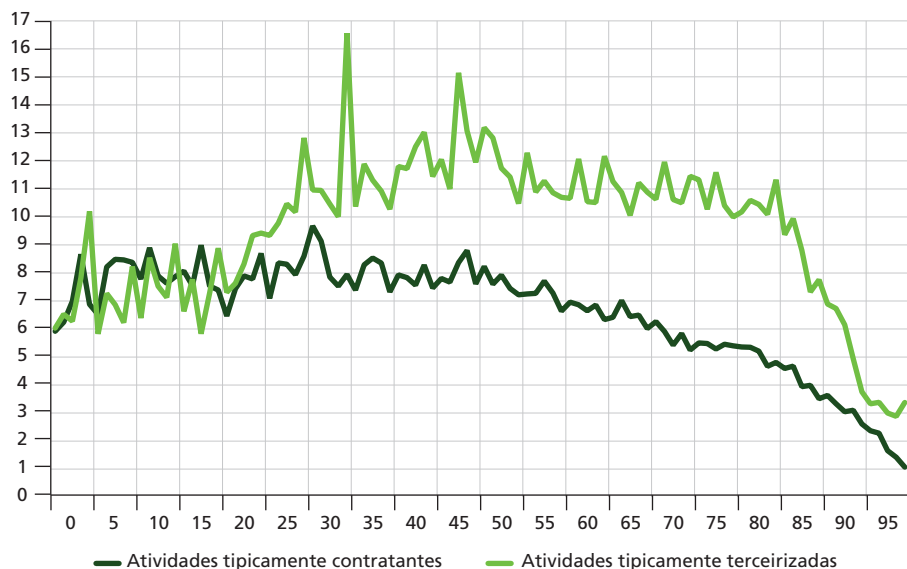
O gráfico 11 mostra a participação percentual dos afastamentos por acidentes de trabalho típicos em relação ao total de afastamentos.

Os dados revelam que, a partir do vigésimo centésimo de remuneração – até 1,3 salário mínimo (SM) –, a participação dos afastamentos por acidentes de trabalho típicos é mais elevada nas atividades tipicamente terceirizadas do que nas tipicamente contratantes, podendo ser duas vezes mais alta em alguns casos.

9. Acidentes ou doenças que causem afastamentos/licenças do trabalho em períodos inferiores ao previsto na legislação não são informados na Rais. Esses dados também não podem ser entendidos como registros de acidentes ou doenças do trabalho, uma vez que o mesmo fator gerador pode acarretar mais de um afastamento.

GRÁFICO 11

Brasil: participação dos afastamentos por acidentes de trabalho típicos nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes por faixa salarial (2014)
(Em %)



8 DIFERENÇAS DE REMUNERAÇÃO ENTRE OS SEXOS

Observa-se no gráfico 12 maior diferenciação salarial entre as mulheres do que entre os homens tanto nas atividades tipicamente terceirizadas quanto nas contratantes.

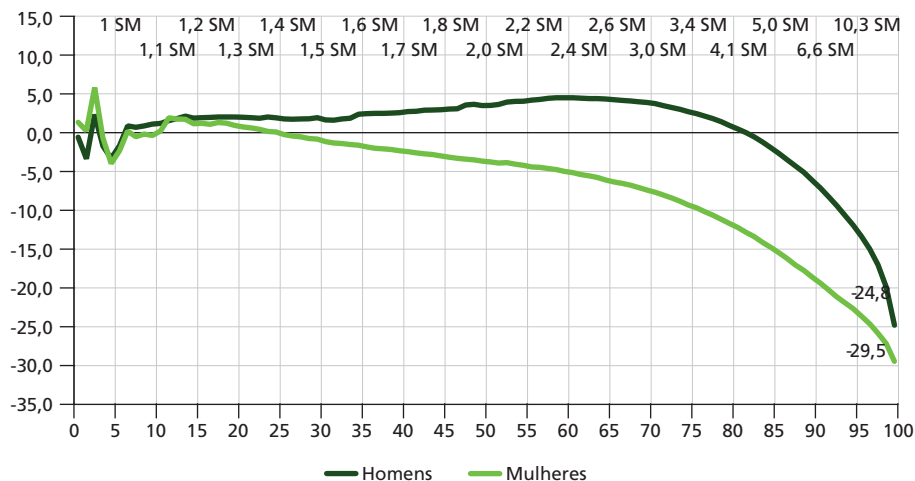
As diferenças salariais entre as mulheres nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes ocorrem desde os centésimos mais baixos de remuneração. A partir de 1,4 SM (25º centésimo), a diferenciação se acentua fortemente e, na média acumulada, chega a -29,5%.

Entre os homens, a trajetória é diferente, pois a diferenciação entre os salários nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes ocorre somente a partir de 4,1 SMs, chegando à média acumulada de -24,8%.

GRÁFICO 12

Brasil: diferença salarial média acumulada nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes por sexo e faixa salarial (2014)

(Em %)



Fonte: Rais/MTB.

Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.

9 TAMANHO DAS EMPRESAS E REMUNERAÇÃO

Quando se analisam as diferenças salariais médias acumuladas por tamanho da empresa/estabelecimento, notam-se algumas peculiaridades (gráfico 13).

Nas empresas que têm de um a quatro e de cinco a nove empregados nas atividades tipicamente terceirizadas, a diferença salarial média a maior em relação às empresas de mesmo porte que realizam atividades tipicamente contratantes é de 14,5% e 5,1% respectivamente. Naquelas com mil ou mais empregados, entretanto, a situação é bem distinta, pois a diferença salarial média a menor em relação às empresas que realizam atividades tipicamente contratantes chega a 47,6%.

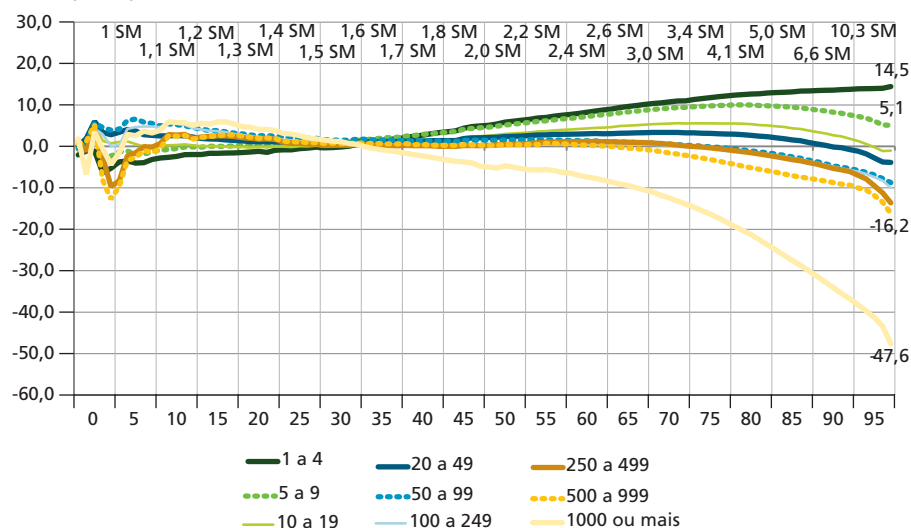
Nas empresas de menor porte, a partir de 1,7 SM, os rendimentos são maiores naquelas que realizam atividades tipicamente terceirizadas. Uma hipótese para esse fato é que se trata de empresas de consultoria, que contratam mão de obra mais especializada.

Entretanto, nas empresas com mil ou mais funcionários, a partir desse mesmo nível salarial, observa-se elevada diferença salarial média a menor naquelas que realizam atividades tipicamente terceirizadas em relação a empresas de atividades tipicamente contratantes, como mostra a curva descendente bastante acentuada no gráfico 13.

Nas empresas com quinhentos a 999 empregados, a diferença salarial média a menor, embora significativa (-16,2%), não é tão acentuada.

GRÁFICO 13

Brasil: diferença salarial média acumulada por faixa salarial entre atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes segundo tamanho da empresa (2014)
(Em %)



Fonte: Rais/MTB.

Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.

10 TEMPO DE DURAÇÃO DOS VÍNCULOS E SALÁRIOS

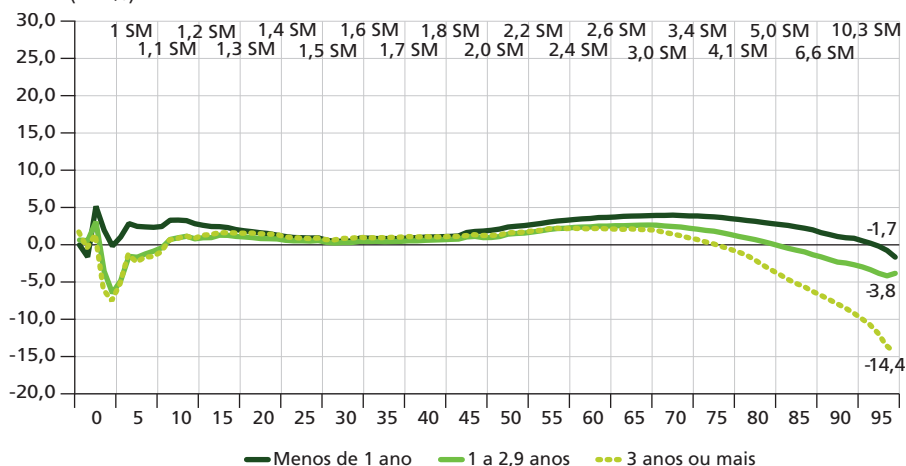
Outro enfoque relevante para a análise das diferenças salariais médias entre as atividades tipicamente terceirizadas e as tipicamente contratantes é o tempo de duração dos vínculos de emprego. O gráfico 14 mostra que a diferença salarial é menos acentuada nos contratos de menor duração do que nos de maior duração.

Em tese, quanto mais longo é o tempo no emprego, maiores são os salários e a remuneração. Ao se compararem os vínculos com o mesmo tempo no emprego nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes, no entanto, as diferenças salariais são expressivas, a partir do patamar de 3,4 SMs, alcançando diferença média acumulada de -14,4%.

GRÁFICO 14

Brasil: diferença salarial média acumulada nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes por faixa salarial e por faixa de duração do vínculo de emprego (2014)

(Em %)



Fonte: Rais/MTB.

Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.

Há casos, como os vínculos de maior duração, em que os salários nas atividades tipicamente terceirizadas são semelhantes, ou até um pouco superiores, aos praticados nas atividades tipicamente contratantes, principalmente nas faixas salariais inferiores.

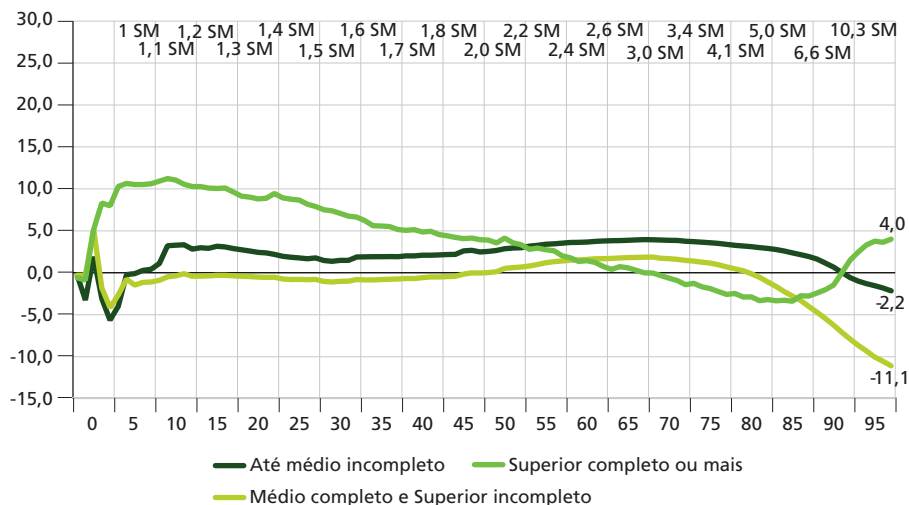
11 NÍVEL DE ESCOLARIDADE E SALÁRIOS

Finalmente, o gráfico 15 mostra as diferenças salariais acumuladas (por centésimos de rendimentos) nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes segundo os níveis de escolaridade.

Entre os vínculos com nível médio completo e superior incompleto, que são a maioria no mercado de trabalho formal, a diferença salarial média acumulada chega a 11,1%.

GRÁFICO 15

Brasil: diferença salarial média acumulada entre atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes por faixa salarial e por nível de escolaridade (2014)
(Em %)



12 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados obtidos a partir de recortes específicos na Rais revelam, de um modo geral, que, nas atividades tipicamente terceirizadas, as condições de trabalho e a remuneração são inferiores às verificadas nas atividades tipicamente contratantes.

Em síntese, e considerando somente o ano de 2014, os dados obtidos revelam o seguinte:

- a taxa de rotatividade descontada é duas vezes maior nas atividades tipicamente terceirizadas (57,7% contra 28,8% nas atividades tipicamente contratantes);
- nas atividades tipicamente terceirizadas, 44,1% dos vínculos de trabalho foram contratados no mesmo ano, enquanto nas tipicamente contratantes o percentual foi de 29,3%;
- 85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas tinham jornada contratada entre quarenta e uma e quarenta e quatro horas semanais; já nos setores tipicamente contratantes, a proporção era de 61,6%;
- os salários pagos nas atividades tipicamente terceirizadas fora da região Sudeste eram menores, o que reforça as desigualdades regionais;

- o percentual de afastamentos por acidentes de trabalho nas atividades tipicamente terceirizadas é maior do que nas atividades tipicamente contratantes – 9,6% contra 6,1%; e
- os salários nas atividades tipicamente terceirizadas eram, em média, 23,4% menores do que nas atividades tipicamente contratantes (R\$ 2.011 contra R\$ 2.639).

Dada a concentração dos vínculos de emprego em patamares muito baixos de remuneração, as diferenças observadas são bastante sensíveis à medida que se avança para as maiores faixas de remuneração. Com efeito, os níveis salariais no Brasil são tão baixos em certas ocupações que as diferenças entre atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes decorrem antes de questões relativas às condições gerais de trabalho, determinadas pelo conjunto de direitos inscritos nas convenções coletivas do trabalho.

Caso haja regulamentação irrestrita da terceirização, permitindo que ocorra em qualquer etapa da atividade produtiva das empresas, assim como da quarteirização, é provável que as diferenças aqui identificadas se aprofundem, com aumento da precarização das condições de trabalho e da remuneração. Se isso ocorrer, poderá haver uma piora na própria distribuição de renda no país, além do aumento da insegurança entre os trabalhadores, num momento de agravamento da recessão, em que o governo federal propõe reformas institucionais restritivas de direitos, como a previdenciária e a trabalhista.

A adoção da terceirização de forma indiscriminada, no Brasil e no mundo, tem sido vista de forma crítica. Em alguns casos, o processo tem sido até mesmo revertido por algumas empresas, por afetar a qualidade dos produtos e serviços e fragmentar excessivamente os processos produtivos, levando até à queda na produtividade.¹⁰ A regulamentação irrestrita da terceirização, baseada somente numa visão de curto prazo, portanto, não apenas prejudica o trabalhador, como também compromete o desempenho das empresas a longo prazo.

Outras questões também estão envolvidas nessa regulamentação irrestrita da terceirização. Como ficará a “segurança laboral” dos atuais e futuros trabalhadores terceirizados? Serão representados por sindicatos fortes e organizados, capazes de celebrar bons acordos coletivos? Terão garantias do pagamento de salários e demais verbas na rescisão contratual? As condições de trabalho equiparar-se-ão às dos trabalhadores das empresas contratantes? As trabalhadoras terceirizadas terão oportunidades iguais às dos trabalhadores terceirizados? E como ficarão as

10. Artigo publicado recentemente na revista *Exame* revela que algumas grandes empresas estão revertendo a terceirização (Vieira, 2015). Baseado em levantamento da consultoria Deloitte, com cerca de 140 empresas em trinta países, o trabalho mostra que elas demonstravam pouco entusiasmo em prosseguir com a terceirização.

arrecadações fiscal e previdenciária caso a maioria das empresas prestadoras de serviços opte pelo Simples ou Supersimples? Como a terceirização afetará o ajuste fiscal em curso e as contas da previdência social?

Essas questões são algumas das muitas que cercam a liberalização irrestrita da terceirização no Brasil. Num momento de profunda crise econômica como o atual, a permissão indiscriminada da terceirização, em vez de ser uma solução, poderá se transformar em risco adicional à retomada do crescimento econômico, do emprego e, especialmente, da saúde financeira do Estado.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Boletim Informativo Gfip**: indicadores do mercado de trabalho formal das empresas. Brasília: MTB, 2013.

_____. **Manual de orientação da Rais**. Ano-base: 2015. Brasília: Cget/DES/SPPE/MTB.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho**. São Paulo: Dieese, 2011. Disponível em: <<https://goo.gl/cbND6V>>.

_____. **Rotatividade e políticas públicas para o mercado de trabalho**. São Paulo: Dieese, 2014. Disponível em: <<https://goo.gl/L8AXgv>>.

VIEIRA, R. Após terceirizar atividades, empresas voltam atrás. **Revista Exame**, São Paulo, fev. 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/KedNS3>>. Acesso em: out. 2016.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CNI – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Retratos da sociedade brasileira: rotatividade no mercado de trabalho. **Indicadores CNI**, São Paulo, n. 30, mar. 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/YaG1Pc>>.

CNQ – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO RAMO QUÍMICO. Ações de resistência e luta contra a terceirização e precarização do trabalho no ramo químico. In: DAU, D. M.; RODRIGUES, I. J.; CONCEIÇÃO, J. J. (Org.). **Terceirização no Brasil**: do discurso da inovação à precarização do trabalho. São Paulo: Annablume, 2009.

COSTANZI, R. N. Diferencial de rendimento entre empregados e prestadores de serviço e a terceirização. **Boletim Informações Fipe**, São Paulo, n. 425. Disponível em: <<https://goo.gl/HFkH3g>>.

COSTANZI, R. N.; RUFATO, A. V. Breve análise da regulamentação da terceirização. **Boletim Informações Fipe**, São Paulo, n. 418. Disponível em: <<https://goo.gl/2tueL6>>.

CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: CUT, 2014.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Os trabalhadores frente à terceirização**. São Paulo: Dieese, 1993. n. 7.

_____. **Política de valorização do salário mínimo**: valor para 2016 é fixado em R\$ 880. São Paulo: Dieese, 2015. (Nota Técnica, n. 153). Disponível em: <<https://goo.gl/a39yYc>>.

DUBE, A.; KAPLAN, E. **Does outsourcing reduce wages in the low wage service occupations?** Evidence from janitors and guards. Berkeley: Irle, 2008. (Working Paper, n. 171). Disponível em: <<https://goo.gl/Ars1cY>>.

GIRARDI, D. **A terceirização como estratégia competitiva nas organizações**. São Paulo: Organização Gelre, 2006. (Gelre Coletânea – Série Estudos do Trabalho). Disponível em: <<https://goo.gl/3ectXh>>.

LOCATELLI, P. Nove motivos para você se preocupar com a nova Lei da Terceirização. **Carta Capital**, São Paulo, abr. 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/JwHQaU>>. Acesso em: out. 2016.

OLIVEIRA, R. G.; DIAS, S. O. M. Novas e velhas práticas no mundo do trabalho: desterceirização e flexibilização das relações de trabalho. **Revista Pós Ciências Sociais**, v. 9, n. 18, p. 181-206, jul./dez. 2012. Disponível em: <<https://goo.gl/odVgcD>>. Acesso em: out. 2016.

OLMO, F. Terceirização no setor bancário. **Jus.com.br**, maio 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/2ZSX4w>>. Acesso em: 5 ago. 2016.

PETROBRAS – PETRÓLEO BRASILEIRO S. A. **Relatório de sustentabilidade**: 2005 a 2014. Disponível em: <<https://goo.gl/9c3Mkv>>. Acesso em: 21 set. 2017.

SADER, A. T. **Terceirização logística**: visões do contratante e contratado. 2007. Dissertação (Mestrado) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <<https://goo.gl/GRR49q>>. Acesso em: out. 2016.

SOUTO MAIOR, J. L. **Trabalho descentralizado**: terceirização não pode ser usada para burlar direitos. Disponível em: <<https://goo.gl/k2JDL6>>. Acesso em: 21 set. 2017.

STEIN, G.; ZYLBERSTAJN, E.; ZYLBERSTAJN, H. **Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil**. São Paulo: FGV, 2015. (Working Paper, n. 400). Disponível em: <<https://goo.gl/epiMdR>>. Acesso em: out. 2016.

THE TROUBLE with outsourcing. The Economist, Londres, jul. 2011. Disponível em: <<https://goo.gl/oMXHiq>>. Acesso em: out. 2016.

AS DESIGUALDADES ENTRE TRABALHADORES TERCEIRIZADOS E DIRETAMENTE CONTRATADOS: ANÁLISE A PARTIR DOS RESULTADOS DE NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE CATEGORIAS SELECIONADAS

Patrícia Pelatieri¹

Adriana Marcolino²

Leandro Horie³

Luís Augusto Ribeiro da Costa⁴

Regina Coeli Camargos⁵

1 INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.429, que trata do trabalho temporário e das empresas prestadoras de serviços (terceirizadas), foi sancionada em 31 de março de 2017 pelo presidente Michel Temer, mesmo com muita resistência de diversos segmentos da sociedade, sobretudo dos que representam os trabalhadores. Os setores que apoiaram a aprovação e a sanção da medida, por sua vez, alegam que é um erro dizer que os trabalhadores terceirizados terão condições de trabalho diferentes. O que sustenta esse argumento é o fato de trabalhadores diretos e terceirizados serem contratados pelo mesmo regime: contrato por prazo indeterminado, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Mas se o contrato de trabalho é o mesmo, como explicar as desigualdades existentes nas condições de trabalho de terceirizados e não terceirizados, demonstradas em diversos estudos acadêmicos, de institutos de pesquisas, e em relatos dos trabalhadores e do movimento sindical?

O mercado de trabalho brasileiro é caracterizado por forte heterogeneidade, a despeito da existência de uma regulação estatal que estabelece uma base única e importante de proteção ao trabalhador. Entretanto, desde que o Estado passou a regulá-lo, no início dos anos 1930, sempre houve ampla margem para que as condições de contratação da mão de obra se adaptassem às conveniências empresarias e se mantivessem à margem da regulação de certos segmentos da classe trabalhadora.

1. Economista do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese). Currículo: <<http://www.iea.usp.br/pessoas/CurriculumVitaePatriciasetembro2014.pdf>>.

2. Socióloga do Dieese. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/9963937706845822>>.

3. Economista do Dieese. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/0599556312862496>>.

4. Sociólogo do Dieese. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/9189630221657661>>.

5. Economista do Dieese. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/1846541179701776>>.

Nas primeiras décadas da CLT, ficaram de fora da regulação estatal os trabalhadores rurais e empregados domésticos, imprimindo ao mercado de trabalho brasileiro características como alta informalidade, expressiva participação do trabalho por conta própria, elevada rotatividade e baixa cobertura previdenciária.

Tal fato, somado a um padrão de desenvolvimento econômico altamente concentrador de renda, riqueza e oportunidades, ensejou a constituição de um mercado de trabalho caracterizado pela existência de excedente estrutural de força de trabalho e de milhares de ocupações mal remuneradas e com baixa qualificação formal e profissional (Krein, 2007). Ao incidir em um mercado de trabalho já bastante heterogêneo e precário, a onda de flexibilização que tomou conta do Brasil na década de 1990 acentuou ainda mais as características perversas. A flexibilização das relações de trabalho ocorreu por meio da redução ou supressão de direitos inscritos nas normas coletivas e na legislação trabalhista e pela introdução de normas legais, que permitiram adaptar estes direitos às flutuações do negócio das empresas.

Nesse sentido, remuneração, jornada, formas de contratação e alocação do trabalho nas empresas foram flexibilizadas com a aprovação do banco de horas, da participação nos lucros e resultados (PLR), do contrato por tempo parcial e por tentativas de ampliar os limites do contrato temporário de trabalho e as possibilidades de terceirização. A utilização desses expedientes possibilitou, em vários setores e empresas, a precarização dos padrões de regulação do trabalho e dos direitos conquistados na negociação coletiva, e, como resultado desse processo, os segmentos mais vulneráveis do mercado de trabalho sofreram redução no patamar de direitos, benefícios e remuneração. A terceirização se insere nesse contexto, pois é um mecanismo que permite tornar a produção flexível, facilitando o ajuste dos estoques de força de trabalho aos ciclos produtivos, ao transformar gastos fixos em variáveis, e é importante instrumento para as empresas reduzirem o custo com o trabalho (Marcelino, 2002).

As condições de trabalho dos terceirizados são marcadas por menores salários, menor tempo de emprego, maiores jornadas, maior rotatividade e maiores índices de acidentalidade e de adoecimentos ocasionados pela ocupação. Além das desvantagens nas condições de trabalho e salários, os trabalhadores terceirizados ficam frequentemente desprotegidos no encerramento dos contratos, principalmente nos setores de vigilância e asseio e conservação, nos quais a falta de pagamento é constante, pois as empresas encerram as atividades e os trabalhadores não recebem as verbas rescisórias a que têm direito (CUT, 2011). Caso consigam ser imediatamente contratados por outra empresa, ou até pela mesma, com nome alterado, os trabalhadores não conseguem gozar férias. Também são constantemente removidos para diferentes locais de trabalho.

Segundo diversos estudos acadêmicos, os terceirizados ainda estão mais sujeitos a acidentes de trabalho que os não terceirizados (CUT, 2011; Laurentys, 2012; Araújo Júnior, 2014; Aquino *et al.*, 2016).⁶ Um incremento no número de terceirizados sobrecarrega o Sistema Único de Saúde (SUS) e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), pois a maioria desses trabalhadores não possui convênio médico. Em suma, a “fatura” da redução dos custos empresariais com a terceirização indiscriminada recai sobre o Estado e os trabalhadores.

Por fim, o rebaixamento do padrão de direitos dos trabalhadores terceirizados também ocorre por meio da negociação coletiva, já que seus acordos e suas convenções coletivas são inferiores aos celebrados pelos sindicatos de trabalhadores diretamente contratados. Questão que será tratada neste capítulo.

Na maioria dos casos, os terceirizados que trabalham no mesmo local que os diretamente contratados têm patrões distintos e são representados por sindicatos de categorias diferentes. Ao se tornar terceirizado, o trabalhador perde o poder de barganha na negociação coletiva e passa por um rebaixamento dos direitos que possuía quando era empregado direto, como piso salarial e benefícios (vale-alimentação e refeição, plano de saúde, auxílio-creche e educação etc.).

2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E TERCEIRIZAÇÃO

A negociação coletiva é um instrumento importante de regulação das relações de trabalho, pois permite a ampliação de direitos já previstos na legislação trabalhista e a conquista de novos. Devido a isso, as categorias com longo histórico de organização sindical têm conquistado avanços significativos, que se refletem em pisos salariais acima do salário mínimo nacional, benefícios relacionados à saúde e à alimentação, elevação da remuneração total e melhoria das condições gerais de trabalho.

A terceirização e a consequente fragmentação da representação sindical dos trabalhadores anteriormente representados por uma entidade sindical com maior tradição ensejam, frequentemente, o rebaixamento de direitos previstos em convenções e acordos coletivos de trabalho. Nas próximas subseções, serão apresentados alguns exemplos de como a terceirização afeta negativamente a negociação coletiva, a partir da análise dos casos de algumas categorias importantes.

2.1 Bancários

A terceirização no setor bancário foi aprofundada no início da década de 1990 e disseminada para além das atividades-meio (limpeza, segurança e manutenção). O processo de terceirização interessa aos bancos devido à redução dos custos com

6. Cabe mencionar que, no âmbito da discussão de atividade-fim, a própria definição da atividade econômica das empresas pode mascarar os registros de doenças e acidentes de trabalho, o que teria impacto sobre a indicação do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) e também sobre o Fator Acidentário de Prevenção (FAP) e os Riscos Ambientais do Trabalho (RAT).

mão de obra, pois os terceirizados ganham pouco mais de um terço dos salários dos bancários e não usufruem dos direitos previstos na convenção coletiva de trabalho (CCT) da categoria, como participação nos lucros, verbas adicionais (vales-refeição e alimentação e auxílio-creche/babá) e jornada de seis horas, além de terem o poder de organização dos trabalhadores reduzido, fragmentando a base social tradicional dos sindicatos de bancários. O processo de terceirização nos bancos ocorre basicamente de duas formas: *i)* contratação de empresas para realizar a função de correspondentes bancários – uma terceirização que já nasce fora do banco; e *ii)* contratação de empresas para execução de determinadas tarefas bancárias. Algumas etapas essenciais do serviço são delegadas a terceiros e podem continuar sendo feitas dentro do espaço físico do banco contratante ou fora dele, nas dependências das empresas terceirizadas.

Nessas atividades, os trabalhadores terceirizados geralmente cumprem a mesma função do trabalhador diretamente contratado, mas em condições de trabalho muito diferentes. Eles ganham menos, não gozam dos mesmos direitos previstos na convenção nacional dos bancários e trabalham, muitas vezes, em condições degradantes; no entanto, têm que cumprir metas elevadas estabelecidas pelos bancos. Em geral, executam serviços repetitivos, em ritmo intenso e cumprem jornadas extenuantes.

Muitas vezes, a terceirização nos bancos é mera interposição fraudulenta de mão de obra, pois há subordinação e controle da contratante sobre o processo de trabalho da contratada, a distância ou diretamente, por meio de preposto do banco que trabalha na empresa terceirizada. Além disso, não existe a especialização propagada pelos defensores da terceirização, pois o banco detém o conhecimento do serviço que contrata e ensina as tarefas para a empresa terceira, que executa todo o trabalho no próprio sistema operacional da instituição financeira. Os bancos fornecem os manuais de execução dos serviços, orientam sobre como operar o sistema e monitoram a execução das tarefas passo a passo.

No setor bancário, que possui jornada de trabalho específica, a terceirização tem sido utilizada como forma de driblar esse direito conquistado pelos trabalhadores há várias décadas, pois os terceirizados que trabalham em bancos frequentemente têm jornadas superiores a quarenta horas. Com isso, um dos efeitos é limitar a criação de postos de trabalho no setor, em decorrência da jornada mais elevada dos terceirizados. Um exemplo do rebaixamento dos direitos encontra-se nas diferenças das cláusulas que tratam de itens que compõem a remuneração, como auxílio-alimentação, creche, folga relacionada à assiduidade e PLR, além do piso salarial.

As diferenças nos pisos salariais dos terceirizados aqui analisados, quando comparados aos dos bancários, variam entre -51,4% e -66,6%. As desigualdades entre os valores acordados nos instrumentos normativos quanto aos auxílios-alimentação

e refeição variam de 9,7% a 87,6% a menos para os terceirizados. Em relação ao auxílio-creche, as variações são entre 27,3% a mais (Correios) e 65,4% a menos para as demais categorias. Por fim, comparando os valores de PLR, a disparidade entre os valores pagos aos bancários e aos terceirizados fica acima dos 90%.

Também é possível observar esse rebaixamento em outros temas presentes em convenções e acordos dos terceirizados no setor bancário, como proteção à maternidade e ações que procuram coibir a discriminação e o assédio moral no local de trabalho.

Finalmente, as cláusulas sobre organização sindical também são mais frequentes na convenção dos bancários que nos instrumentos normativos dos terceirizados. No quadro A.1 e na tabela A.1 do apêndice, constam algumas cláusulas presentes na Convenção Coletiva Nacional dos Bancários 2016-2018 e nos instrumentos normativos de categorias que prestam serviços terceirizados aos bancos.

2.2 Eletricitários

A terceirização no setor elétrico foi impulsionada na década de 1990, no contexto de privatização das empresas do setor ou do aumento da participação de capitais privados no controle acionário dessas organizações. Um dos argumentos em prol da terceirização é que ela permite às empresas contratantes concentrar atenção nas atividades relacionadas ao negócio preponderante. No entanto, no setor elétrico, as tarefas terceirizadas fazem parte justamente da atividade principal das empresas; fato que indica que a terceirização nesse segmento está diretamente associada à redução do custo do trabalho.

Estudo elaborado por Dieese (2010) destaca o alto grau de terceirização no setor, que atingiu 58,3% da força de trabalho naquele ano. A apuração das taxas de mortalidade por acidente de trabalho mostrou que essas são muito mais elevadas entre os terceirizados, sendo 3,21 vezes superior à verificada entre trabalhadores do quadro próprio. Entre os terceirizados, 47,5% morriam em decorrência de acidentes, enquanto entre os trabalhadores do quadro próprio das empresas apenas 14,8% eram vítimas fatais.

Conforme o *Relatório de estatísticas de acidentes do setor elétrico brasileiro*, produzido pela Fundação Comitê de Gestão Empresarial (Coge) (Fundação Coge, 2010), os trabalhadores terceirizados morrem 3,4 vezes mais que os efetivos nas distribuidoras, geradoras e transmissoras da área de energia elétrica. Essas diferenças mostram claramente que existe maior risco de morte associado ao segmento terceirizado da força de trabalho no setor.

Em 2010, das 82 mortes ocorridas no setor, 75 foram de trabalhadores em empresas terceirizadas (Fundação Coge, 2010). O motivo mais frequente relaciona-se a algum tipo de precariedade no exercício do trabalho, como falta de equipamentos

de proteção e treinamentos. A análise do conteúdo do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) do Sindicato dos Eletricitários de São Paulo e da CCT do Sindicato de Prestadores de Serviços, que representam os trabalhadores responsáveis pela leitura dos medidores de energia elétrica, revela as desigualdades presentes entre os dois segmentos de trabalhadores.

Em relação às cláusulas econômicas, observa-se que, apesar de um piso salarial bastante próximo e até mais elevado para os leituristas terceirizados, as demais cláusulas econômicas apresentam valores bastante inferiores para esses trabalhadores. Observam-se condições inferiores nas cláusulas sociais, no caso dos terceirizados em comparação ao pessoal próprio das empresas. No que tange à licença-maternidade, há um período maior para as trabalhadoras diretamente contratadas (180 dias) do que para as terceirizadas, para as quais a licença se limita ao previsto em lei (120 dias). Quanto à igualdade de oportunidades, destaca-se, no ACT dos Eletricitários de São Paulo, a presença de uma cláusula que visa coibir a prática de assédio moral, enquanto na convenção coletiva dos terceirizados existe apenas uma cláusula sobre contratação de pessoas com deficiência, nos termos da lei que trata da questão.

Finalmente, quanto às cláusulas relativas à organização e à atividade sindical, há maior quantidade de cláusulas no ACT dos não terceirizados (eletricitários), que preveem liberação dos dirigentes para o exercício da atividade sindical, livre acesso às dependências da empresa e entrega da ficha de filiação ao sindicato, no ato de contratação, entre outras. Sobre esse tema, entre os trabalhadores terceirizados, a convenção concede liberação máxima de dez dias por ano para cada dirigente, liberação para realização de campanha de sindicalização no local de trabalho e constituição de comissão interna de prevenção de acidentes (Cipa), regulamentada por lei. No quadro A.2 e na tabela A.2 do apêndice, constam algumas cláusulas presentes no ACT dos Eletricitários de São Paulo e nos instrumentos normativos de categorias que prestam serviços terceirizados no setor elétrico.

2.3 Químicos

A terceirização no setor químico é amplamente utilizada. Em um painel com grandes empresas do setor no Brasil, é possível observar crescimento de 68% no número de terceirizados no período 2009-2012 (CUT, 2014). Na Petrobras, segundo dados dos relatórios anuais de sustentabilidade da empresa, de 2005 a 2012,⁷ o número de trabalhadores terceirizados cresceu 2,3 vezes. Ao mesmo tempo, o número de acidentes de trabalho subiu 12,9 vezes, especialmente entre os terceirizados: no período, ocorreram 85 mortes durante as atividades laborais. Entre os trabalhadores diretamente contratados pela empresa, houve quatorze mortes.

7. Disponível em: <goo.gl/mQ7NrV>.

Em 2014, a Petrobras tinha 80.908 trabalhadores diretos e 291.074 terceirizados (78,3% do total). Com a crise mundial do setor do petróleo e a crise interna no Brasil, após 2014, a empresa realizou forte ajuste no quadro de pessoal, o que resultou, principalmente, na demissão de terceirizados.

Segundo estudo divulgado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Químico (CNTQ, 2009), a terceirização ampliou as desigualdades entre os trabalhadores, bem como enfraqueceu a solidariedade de classe e a ação das representações sindicais. Esse estudo aponta as formas de terceirização na indústria química abaixo relacionadas.

- Contratação de redes de fornecedores com produção independente, constituídas de pequenos produtores, que utilizam as terras das grandes empresas do setor para plantio, tratamento e corte da madeira. É encontrada no setor de papel e celulose.
- Contratação de empresas especializadas em serviços de apoio, o que predomina em quase todos os segmentos, como vigilância, alimentação, limpeza, conservação, segurança, manutenção, logística, entre outros.
- Contratação de pessoas jurídicas (PJs) ou autônomos para atividades essenciais em quase todos os segmentos do ramo. Existe também o estímulo das empresas para que os trabalhadores criem suas próprias empresas e passem à condição de prestadores de serviços.
- Deslocamento de atividades que possuem grande exposição a agentes químicos ou com maior incidência de doenças do trabalho para outras empresas. No setor farmacêutico, esse tipo de terceirização é comum no segmento de embalagens de medicamentos.
- As cooperativas de trabalho também são uma modalidade de contratação precária muito utilizada no ramo químico. No polo petroquímico da Bahia, os motoristas próprios das empresas foram substituídos por cooperativas de trabalho, a maior parte fraudulentas, pois eram empresas montadas por donos de locadoras que contratam os ex-funcionários das empresas do próprio polo.
- Uso da terceirização meeira, pela qual a empresa terceira mantém um mínimo de funcionários próprios, e o trabalhador terceirizado, embora qualificado, atua como suporte dos funcionários da empresa contratante, mantendo, frequentemente, relações de subordinação. Este tipo de terceirização foi encontrado numa empresa petroquímica, no setor de celulose e papel, e na indústria química.

Conforme o caso das outras categorias aqui analisadas, existem grandes diferenças entre as condições de trabalho e os salários previstos nas convenções coletivas de trabalho dos trabalhadores diretamente contratados pela indústria química em São Paulo e as condições de trabalho e os salários dos terceirizados (auxiliares de operações na indústria química), como pode ser visto no quadro A.3 e na tabela A.3, no apêndice. Em relação às cláusulas econômicas, o piso salarial previsto na CCT 2016-2017 dos trabalhadores terceirizados (R\$ 1.000,00) é 27,4% menor que o piso dos trabalhadores químicos de São Paulo (R\$ 1.378,49, nas empresas com até 49 empregados, e R\$ 1.551,55, nas que possuem cinquenta ou mais empregados). Além do piso, há grandes diferenças entre terceirizados e efetivos quanto aos valores dos benefícios que compõem a remuneração; entre eles, o auxílio-creche (-68,1%) e a PLR, que, na CCT dos químicos, varia de R\$ 1.475,10 a R\$ 2.046,00, conforme o tamanho da empresa, mas que não está prevista para os terceirizados.

Em relação às cláusulas sociais, na CCT dos terceirizados, está prevista a contratação de trabalhadores com deficiência, conforme previsto na legislação. Na CCT dos químicos, além dessa, estão previstas outras cláusulas sociais, entre elas: *i)* a não realização de distinção, em processos seletivos e promoções, por sexo, nacionalidade, cor, raça, idade, estado civil, orientação sexual ou deficiência; *ii)* a extensão de vantagens a cônjuges em relações homoafetivas; *iii)* a promoção de campanha sobre assédio moral nas empresas; e *iv)* a definição de uma comissão paritária sobre assédio moral e sexual no trabalho sobre gênero, raça e etnia.

Sobre as cláusulas relativas à organização e à atividade sindical, na CCT dos terceirizados destacam-se a constituição de Cipa – direito já previsto em lei –, a autorização para campanha de sindicalização nos locais de trabalho e o abono de dez dias por ano a dirigentes sindicais. Essas cláusulas são muito relevantes, mas existem em menor número e são menos abrangentes que as existentes sobre esse tema na CCT dos químicos, entre as quais cabe citar o pagamento de horas extras a membros de Cipa, em caso de reunião fora da jornada normal de trabalho, abono de 25 ausências individuais para cada dirigente sindical – no limite de até três dirigentes – ou 75 ausências a quatro ou mais dirigentes para exercício de atividades sindicais e participação em comissão paritária sobre segurança no trabalho, saúde, meio ambiente, qualificação profissional e nanotecnologia.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A negociação coletiva e a legislação trabalhista são os principais mecanismos de proteção social ao trabalho. Por meio da negociação, os sindicatos tentam elevar o rol de direitos previstos em lei e obter novas conquistas para os trabalhadores, mas, para que isso ocorra, é preciso que existam sindicatos representativos, historicamente consolidados e reconhecidos pela sociedade.

A estrutura sindical brasileira, baseada em categorias profissionais, e não em ramos ou setores econômicos, enseja, por si mesma, elevado grau de fragmentação de representação da classe trabalhadora, numa miríade de entidades frágeis e pouco representativas. A terceirização só agrava tal realidade, ao incidir nas bases de categorias antes organizadas em um ou poucos sindicatos, resultando em mais fragmentação e enfraquecimento da representação. Esse é, inclusive, um dos objetivos da terceirização em todo o mundo: enfraquecer a representação sindical.

Ao fragmentar a representação sindical e propiciar a criação de inúmeros sindicatos frágeis e sem tradição de atuação, a terceirização reduz o poder de barganha dos trabalhadores nas negociações coletivas. O resultado disso são acordos e convenções que avançam muito pouco em relação ao previsto na legislação trabalhista, ou que, não raro, ferem a própria lei, redundando em aumento da judicialização.

A recente sanção da Lei nº 13.429/2017, que permite a terceirização ilimitada, fragilizará ainda mais o já restrito potencial das negociações coletivas no país, decorrente de uma legislação que tolhe fortemente a liberdade de organização sindical. A lei e suas consequências contradizem justamente um dos objetivos da reforma trabalhista proposta pelo governo, que é o fortalecimento da negociação coletiva.

Como resultado do enfraquecimento da negociação coletiva, a terceirização trará ainda rebaixamento do poder aquisitivo dos salários, o que terá consequências imediatas e de longo prazo sobre a distribuição de renda. A experiência recente mostrou que os ganhos obtidos nas negociações coletivas foram muito importantes para dinamizar a economia. Mas se estas forem prejudicadas pela pulverização sindical provocada pela terceirização, a economia brasileira perderá importante impulso, retardando assim a retomada do crescimento.

REFERÊNCIAS

- AQUINO, C. *et al.* Terceirização e saúde do trabalhador: uma revisão da literatura nacional. **Revista Psicologia: organizações e trabalho**, v. 16, n. 2, p. 130-142, 2016.
- ARAÚJO JÚNIOR, F. M. A terceirização e o descompasso com a higidez, saúde e segurança no meio ambiente laboral: responsabilidade solidária do tomador do serviço a partir das normas de saúde e segurança no trabalho. **Revista Tribunal Regional do Trabalho**, v. 58, n. 89, p. 67-81, 2014.
- CNTQ – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO RAMO QUÍMICO. Ações de resistência e luta contra a terceirização e precarização do trabalho no ramo químico. In: DAU, D. M; RODRIGUES, I. J.; CONCEIÇÃO, J. J. (Orgs.). **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho**. São Paulo: Annablume, 2009. 301 p.

CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: CUT, 2011.

_____. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: CUT, 2014.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Terceirização e morte no trabalho**: um olhar sobre o setor elétrico brasileiro. São Paulo: Dieese, 2010.

FUNDAÇÃO COGE – COMITÊ DE GESTÃO EMPRESARIAL. **Relatório de estatísticas de acidentes no setor elétrico brasileiro**: síntese do relatório. Rio de Janeiro: Fundação Coge, 2010. Mimeografado.

KREIN, J. D. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil**: 1990-2005. 2007. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

LAURENTYS, P. H. B. Terceirização: a pane no sistema de proteção à saúde do trabalhador. **Revista do Centro Acadêmico Afonso Pena**, v. 18, n. 2, p. 167-188, 2012.

MARCELINO, P. R. P. **A logística da precarização**: terceirização do trabalho na Honda do Brasil. 2002. Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Os trabalhadores frente à terceirização**. São Paulo: Dieese, 1993. (Pesquisa Dieese, n. 7).

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS; BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho**. São Paulo: Dieese; MTE, 2011. Disponível em: <goo.gl/tJiXX2>. Acesso em: out. 2016.

OLMO, F. Terceirização no setor bancário. **Jus.com.br**, maio, 2016. Disponível em: <goo.gl/Dx3TvN>. Acesso em: 5 ago. 2016.

SANCHES, Ana Tércia. **Terceirização e terceirizados no setor bancário**: relações de emprego, condições de trabalho e ação sindical. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 155 p., 2006. Disponível em: <<https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/3777/1/Ana%20Tercia%20Sanches.pdf>>.

APÊNDICE

TABELA A.1
São Paulo: comparação de cláusulas presentes nas convençõescoletivas de trabalho (CTs) relativas a itens que compõem a remuneração de trabalhadores bancários e de trabalhadores terceirizados que prestam serviço para o setor bancário

Cláusulas	Bancários (CCT)	Correios (acordo coletivo de trabalho – ACT)		Telemarketing – Sintetel (CCT)		Telemarketing – Sintratel (CCT)		Promotores de crédito (CCT)		Atendentes de lotéricas (CCT)	
		Valor (R\$)	Comparação com bancários (%)	Valor (R\$)	Comparação com bancários (%)	Valor (R\$)	Comparação com bancários (%)	Valor (R\$)	Comparação com bancários (%)	Valor (R\$)	Comparação com bancários (%)
Piso salarial ¹	R\$ 2.134,19	1.520,41	-51,4	880,00	-65,6	890,00	-65,2	1.100,84	-64,8	1.045,00	-66,6
Auxílio-alimentação	R\$ 717,20 (vale refeição – VR) + R\$ 565,28 (cesta-alimentação)	933,40 (VR/vale alimentação – VA) + 224,67 (vale-cesta)	-9,7	159,06 (VR)	-87,6	159,50 (VR)	-87,6	380,16 (VR)	-70,4	374,00 (VR/VA)	-70,8
Auxílio-creche	R\$ 434,17	552,80	27,3	191,19	-55,9	150,00	-65,4	307,22	-29,2	209,00	-51,8
PLR ²	90% do salário-base mais o valor fixo de R\$ 2.183,53 (regra básica), mais parcela adicional resultante da divisão linear de 2,2% do lucro líquido do banco, com teto de R\$ 4.367,07.	–	–	190,00	-97,8	209,00	-97,5	282,26	-96,7	300,00	-96,5

Fonte: Dados do Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas (SACC) do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos (Dieese), de 2016.

Elaboração dos autores.

Notas: ¹ Comparação realizada por valor-hora.

² Comparação com o valor de R\$ 4.043,58, considerando que a maioria dos bancários recebe esse valor.

Obs.: Comparação realizada por meio das seguintes negociações coletivas, com vigência durante 2016: CCTs da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf) e de federações e sindicatos vinculados, do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado de São Paulo (Sintetel), do Sindicato dos Trabalhadores de Telemarketing e Empregados em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo (Sintratel) e do Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo; e ACTs da Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares e da Federação Interstadual dos Sindicatos dos Trabalhadores e das Trabalhadoras dos Correios.

QUADRO A.1

São Paulo: comparação de cláusulas presentes nas CCTs relativas aos direitos e à organização sindical de trabalhadores bancários e de trabalhadores terceirizados que prestam serviço para o setor bancário

Cláusulas	Bancários (CCT)	Correios (ACT)	Telemarketing – Sintetel (CCT)	Telemarketing – Sinratel (CCT)	Promotores de crédito (CCT)	Atendentes de lotéricas (CCT)
Licença-maternidade	• Cento e oitenta dias, conforme a Lei nº 11.770/2008.	• Cento e oitenta dias, conforme a Lei nº 11.770/2008. • Cento e oitenta dias para mãe adotante.	• Cento e vinte dias para mãe e pai adotantes, conforme a Lei nº 12.873/2013.	—	• Cento e vinte dias para mãe adotante, conforme a Lei nº 12.010/2009.	• Cento e vinte dias para mãe adotante, conforme a Lei nº 12.010/2009.
Estabilidade da gestante	• Cento e oitenta dias da licença-maternidade, mais sessenta dias.	• Cento e oitenta dias da licença-maternidade, mais noventa dias.	• Cento e oitenta dias após o início da licença-maternidade.	• Cento e cinquenta dias após o início da licença-maternidade.	• Cento e oitenta dias após o início da licença-maternidade.	• Cento e cinquenta dias após o início da licença-maternidade.
Igualdade de oportunidades e combate à discriminação e ao assédio	• Manutenção de Comissão Bipartite de Igualdade de Oportunidades. • Implementação de ações pelo Programa Febraban de Valorização da Diversidade no Setor Bancário e Programa Febraban de Capacitação Profissional e Inclusão Social de Pessoas com Deficiência do Setor Bancário. • Extensão de vantagens a cônjuges em relações homoafetivas. • Adoção, por meio de adesão voluntária, do Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho e do Programa de Desenvolvimento Organizacional para a Melhoria Contínua das Relações de Trabalho.	• Desenvolvimento de programas educativos sobre assédio moral e sexual e apuração e orientação psicológica, em caso de denúncias de assédio. • Promoção de ações e campanhas de sensibilização sobre discriminação racial, sexismo, homofobia, pessoas com deficiência, juventude, pessoas idosas e povos indígenas. • Formação de grupos de trabalho paritários de equidade de gênero e racial.	• Adoção de política de prevenção, apuração e encaminhamento de denúncias de assédio moral e sexual.	• Compromisso de combate a práticas discriminatórias e de assédio moral nas relações de trabalho.	• Extensão de vantagens a cônjuges em relações homoafetivas.	• Extensão de vantagens a cônjuges em relações homoafetivas. • Promoção de campanha contra o assédio moral e sexual nos locais de trabalho e constituição de comissão bipartite para apuração de denúncias.

(Continua)

(Continuação)

Cláusulas	Bancários (CCT)	Correios (ACT)	Telemarketing – Sintetel (CCT)	Telemarketing – Sintratel (CCT)	Promotores de crédito (CCT)	Atendentes de lotéricas (CCT)
Organização e atividade sindical	• Promoção de campanha de sindicalização nos locais de trabalho a cada doze meses. • Envio ao sindicato de ato convocatório de eleições para a comissão interna de prevenção de acidentes (Cipa). • Acompanhamento sindical da implementação do Programa de Reabilitação Profissional. • Participação em comissões paritárias sobre saúde do trabalho, terceirização e política sobre Aids.	• Acesso de dirigentes sindicais às dependências da empresa para a realização de reuniões e processos de filiação sindical. • Liberação mínima de cinco e onze dirigentes sindicais para sindicatos e federações em bases com até 5 mil empregados e de um limite de até mais nove dirigentes sindicais em bases maiores. • Constituição de Cipas em estabelecimentos com efetivo superior a trinta empregados. • Estabilidade pós-mandato de um ano a delegados sindicais e de seis meses a membros de Cipa.	• Acompanhamento sindical da constituição de Cipa. • Permissão de acesso de dirigentes sindicais às dependências das empresas. • Credenciamento de um delegado sindical a cada grupo de quinhentos empregados. • Convite de filiação sindical a trabalhadores admitidos em empresas abrangidas pela negociação.	• Envio ao sindicato de ato convocatório de eleições para a Cipa. • Liberação de um dia por mês a empregado que exerce atividade sindical, com comunicação prévia mínima de dez dias.	• Abono de oito horas por semestre a dirigentes sindicais.	—

Fonte: Dados do SACC 2016/Dieese.

Elaboração dos autores.

Obs.: Entidades analisadas: Comparação realizada por meio das seguintes negociações coletivas, com vigência durante 2016: CCTs da Contraf e de federações e sindicatos vinculados, do Sintetel, do Sintratel e do Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo; e ACTs da Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e da Federação Interestadual dos Sindicatos dos Trabalhadores e das Trabalhadoras dos Correios.

TABELA A.2
São Paulo: comparação de cláusulas presentes nas CCTs relativas a itens que compõem a remuneração de trabalhadores eletricitários e de trabalhadores terceirizados que prestam serviço para o setor elétrico

Cláusulas	Eletricitários (ACT) (R\$)	Oficiais eletricistas e leituristas (CCT)	
		Valor (R\$)	Comparação com eletricitários (%)
Piso salarial	1.306,03	1.316,14	8,4
Auxílio-alimentação	672,75 (VR)	352,00 (VR) + 150,00 (vale-cesta)	-25,4
Auxílio-creche	506,83	263,23	-48,1

Fonte: Dados do SACC 2016/Dieese.
Elaboração dos autores.
Obs.: Comparação realizada por meio das seguintes negociações coletivas, com vigência durante 2015: ACT do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo; e CCT do Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo.

QUADRO A.2
São Paulo: comparação de cláusulas presentes nas CCTs relativas aos direitos e à organização sindical de trabalhadores eletricitários e de trabalhadores terceirizados que prestam serviço para o setor elétrico

Cláusulas	Eletricitários (ACT)	Oficiais eletricistas e leituristas (CCT)
Licença-maternidade	• Cento e oitenta dias, conforme a Lei nº 11.770/2008.	• Cento e vinte dias, conforme o art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). • Cento e vinte dias para mãe e pai adotantes, conforme a Lei nº 12.873/2013.
Estabilidade da gestante	• Cento e oitenta dias da licença-maternidade mais sessenta dias.	—
Igualdade de oportunidades e combate à discriminação e ao assédio	• Orientações para coibir a prática de assédio moral.	• Extensão de vantagens a cônjuges em relações homoafetivas.
Organização e atividade sindical	• Liberação de até onze empregados para o exercício de atividades sindicais como dirigentes. • Livre acesso de dirigentes sindicais às dependências da empresa. • Realização de reuniões periódicas entre direção da empresa e representantes sindicais. • Entrega de ficha de filiação sindical a novos empregados no ato de admissão. • Mandato de um ano para a Cipa, com estabilidade pós-mandato de um ano a seus membros.	• Autorização para campanha de sindicalização nos locais de trabalho. • Abono de dez dias por ano a dirigentes sindicais não afastados, com comunicação prévia de 48 horas. • Garantia de atendimento de representantes de empresas a dirigentes sindicais. • Estabilidade de três meses a membros da comissão de negociação.

Fonte: Dados do SACC 2016/Dieese.
Elaboração dos autores.
Obs.: Comparação realizada por meio das seguintes negociações coletivas, com vigência durante 2015: ACT do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo; e CCT do Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo.

TABELA A.3

São Paulo: comparação de cláusulas presentes nas CCTs relativas a itens que compõem a remuneração de trabalhadores efetivos e de trabalhadores terceirizados que prestam serviço para a indústria química

Cláusulas	Químicos da indústria farmacêutica (CCT) (R\$)	Auxiliares de operações da indústria farmacêutica (CCT)	
		Valor (R\$)	Comparação com químicos (%)
Piso salarial	• 1.378,49 (empresas com até 100 empregados) • 1.551,55 (empresas com 101 ou mais empregados)	1000,00	-27,4
Auxílio-alimentação	• 184,00 (empresas com até 100 empregados) • 250,00 (empresas com 101 ou mais empregados)	330,00 (VR) + 110,00 (cesta básica) a quem recebe salário até 4.700,00.	139
Auxílio-creche	• 626,58 (empresas com até 100 empregados) • 705,25 (empresas com 101 ou mais empregados)	200,00	-68,1
PLR	• 1.475,10 (empresas com até 100 empregados) em duas parcelas • 2.046,00 (empresas com 101 ou mais empregados) em duas parcelas	—	—

Fonte: Dados do SACC 2016/Dieese.
Elaboração dos autores.

Obs.: Comparação realizada por meio das seguintes negociações coletivas, com vigência durante 2016: CCT do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas, Cosméticas e Similares de São Paulo, Taboão da Serra, Embu, Embu-Guaçu e Caieiras; e CCT do Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo.

QUADRO A.3

São Paulo: comparação de cláusulas presentes nas CCTs relativas aos direitos e à organização sindical de trabalhadores efetivos e de trabalhadores terceirizados que prestam serviço para a indústria química

Cláusulas	Químicos da indústria farmacêutica (CCT)	Auxiliares de operações da indústria farmacêutica (CCT)
Licença-maternidade	• Cento e oitenta dias, conforme a Lei nº 11.770/2008.	• Cento e vinte dias, conforme o art. 392 da CLT. • Cento e vinte dias para mãe e pai adotante, conforme a Lei nº 12.873/2013.
Estabilidade da gestante	• Cento e oitenta dias da licença-maternidade mais sessenta dias.	—
Igualdade de oportunidades e combate à discriminação e ao assédio	• Orientações para coibir a prática de assédio moral.	• Extensão de vantagens a cônjuges em relações homoafetivas.

(Continua)

(Continuação)

Cláusulas	Químicos da indústria farmacêutica (CCT)	Auxiliares de operações da indústria farmacêutica (CCT)
Organização e atividade sindical	• Liberação de até onze empregados para o exercício de atividades sindicais como dirigentes. • Livre acesso de dirigentes sindicais às dependências da empresa. • Realização de reuniões periódicas entre a direção da empresa e representantes sindicais. • Entrega de ficha de filiação sindical a novos empregados no ato de admissão. • Mandato de um ano para a Cipa, com estabilidade pós-mandato de um ano a seus membros.	• Autorização para campanha de sindicalização nos locais de trabalho. • Constituição de Cipa. • Abono de dez dias por ano a dirigentes sindicais não afastados, com comunicação prévia de 48 horas. • Garantia de atendimento de representantes de empresas a dirigentes sindicais. • Estabilidade de três meses a membros da comissão de negociação.

Fonte: Dados do SACC 2016/Dieese.

Elaboração dos autores.

Obs.: Comparação realizada por meio das seguintes negociações coletivas, com vigência durante 2016: CCT do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas, Cosméticas e Similares de São Paulo, Taboão da Serra, Embu, Embu-Guaçu e Caieiras; e CCT do Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo.

TERCEIRIZAÇÃO: O QUE OS DADOS REVELAM SOBRE REMUNERAÇÃO, JORNADA E ACIDENTES DE TRABALHO

André Marques Rebelo¹

Guilherme Renato Caldo Moreira²

Guilherme Byrro Lopes³

Eduardo Batista Coura⁴

1 INTRODUÇÃO

A regulamentação do projeto de lei (PL) sobre a terceirização vem causando acalorados debates na sociedade em relação ao PL nº 30/2015 do Senado Federal (antigo PL nº 4.330/2004 da Câmara dos Deputados, convertido no Senado Federal) e ao PL nº 4.302/1998, que até o momento está na Câmara dos Deputados. Em muitas situações, essas discussões são pautadas mais por ideologia e outros interesses ocultos que pelos fatos e pela realidade. Parte importante dessa realidade é que existem hoje no país em torno de 12 milhões de trabalhadores empregados em atividades terceirizadas,⁵ e não há uma regulamentação acerca desse tema. Este capítulo visa ampliar o conhecimento a respeito da terceirização com base em dados disponíveis, contribuindo, assim, para subsidiar essa discussão.

A motivação principal deste trabalho é transmitir informação e conhecimento adquirido junto a diversos segmentos produtivos, mostrar a importância dessa regulamentação em toda a cadeia produtiva nacional e, por fim, construir argumentos sólidos baseados em dados concretos da realidade, que permitam que os debates sejam feitos com maior clareza. É importante dizer que o trabalho também se contrapõe a uma visão de que a terceirização “vai gerar a precarização do trabalho”; argumento dos opositores à regulação da terceirização, que preferem proibi-la.

Em realidade, há muitas dúvidas em relação ao que a afirmação sobre “precarização” quer dizer exatamente, e não parece haver uma resposta clara e objetiva daqueles que são contra a terceirização. Se a precarização significa perda de direitos trabalhistas, é importante dizer que, no PL da Câmara dos Deputados (PLC) nº 30/2015, não há nenhum sinal de mudança dessas conquistas. Não está em discussão no projeto alterar as importantes conquistas históricas dos trabalhadores.

1. Assessor de assuntos estratégicos da Presidência da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp). Currículo: <<https://br.linkedin.com/in/andr%C3%A9-rebelo-81445b4>>.

2. Gerente do Departamento de Pesquisas e Estudos Econômicos da Fiesp. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/7696607113978761>>.

3. Economista da Fiesp. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/5457033466905502>>.

4. Economista da Fiesp. Currículo: <<https://br.linkedin.com/in/eduardo-batista-coura-50b66521>>.

5. Estimativa a partir de estudos produzidos pela Fiesp. A metodologia encontra-se na seção 2 deste capítulo.

Deve-se ter em mente que todos os trabalhadores terceirizados, como já é hoje, devem trabalhar com carteira assinada, como os demais trabalhadores. Assim, estarão mantidos, como rege a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a jornada semanal de trabalho de 44 horas, o período de trinta dias de férias por ano, o pagamento de 13º salário e horas extras, a licença-maternidade, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), as contribuições previdenciárias, as normas e as condições de segurança no trabalho, entre os principais direitos.

O que o PLC nº 30/2015 faz é, sem alterar direitos, introduzir uma modernização que alinha as relações de trabalho com as práticas de inúmeros outros países das chamadas economias avançadas, o que permite que a economia brasileira ganhe competitividade, por meio da especialização das atividades produtivas. Isso significa maior produção e prestação de serviços e, consequentemente, mais empregos. Na direção contrária, estaremos fadados à perda de competitividade, a uma menor produção e prestação de serviços e, portanto, a menos emprego. Nesse último cenário, todos perdem, sobretudo o trabalhador.

Apesar de a literatura científica sobre mercado de trabalho ser vasta, a prática tem mostrado que ainda não temos dados públicos disponíveis que nos permitam uma avaliação detalhada da situação da terceirização no Brasil. Devido à própria falta de enquadramento legal adequado e dificuldade de se definir o que é *atividade-meio* e *atividade-fim*, não há informações precisas para identificar se um determinado trabalhador atua em empresa que terceiriza mão de obra, muito menos se essa atividade é “meio” ou “fim” na empresa em que ele exerce atividade.

As informações mais abrangentes disponíveis sobre o mercado de trabalho são produzidas pelo próprio Ministério do Trabalho (MTB), via a Relação Anual de Informações Sociais (Rais). Apesar de a Rais ser uma das melhores bases de dados disponíveis, não distingue se determinado empregado atua como terceirizado em outra empresa. As características positivas da Rais, contudo, permitem usá-la para uma abordagem com método para entendimento do tema da terceirização.

Em primeiro lugar, a Rais é censitária, por se tratar de declaração obrigatória das empresas, e oferece elevado grau de confiabilidade de suas informações. Além disso, também permite cruzamentos de características pessoais do trabalhador com o seu vínculo empregatício, bem como disponibiliza características da empresa em que ele atua. Vale lembrar também que a pesquisa abrange apenas o universo formal do mercado de trabalho. Dessa maneira, qualquer trabalho sobre o tema terá que fazer aproximações e assumir hipóteses que podem alterar dramaticamente os resultados encontrados.

Um trabalho que foi bastante difundido sobre esse tema foi produzido em 2011, posteriormente atualizado sob o nome de *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha*, pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos

Socioeconômicos (Dieese) (CUT, 2014).^{6,7} Uma primeira importante ressalva é que o trabalho não é claro a respeito da metodologia utilizada para classificar trabalhadores terceirizados e trabalhadores diretos, mas subentende-se que ele faz agregações de setores por meio dos seus respectivos códigos da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (Cnae) 2.0, dividindo-os em dois grandes grupos, aos quais chama de “setores tipicamente contratantes” e “setores tipicamente terceirizados”. No entanto, o trabalho não mostra quais setores estão nesses grupos. Além disso, a análise apresentada pelo trabalho não realiza nenhum tipo de controle de outras variáveis que poderiam afetar os resultados encontrados; por exemplo, a qualificação do trabalhador e o setor em que ele atua. Quem estuda o tema reconhece a importância dessas outras variáveis, em vez de considerar a média simples de apenas uma variável.

Este capítulo tem como objetivo mostrar que análises apressadas e sem o devido tratamento metodológico podem levar a conclusões distorcidas sobre o tema, contaminando ainda mais o ambiente dessa discussão, que é importante para o trabalhador e para a sociedade brasileira.

2 TERCEIRIZAÇÃO

2.1 Situação atual

Não existe um marco legal no país que regule a contratação de terceiros. Hoje, vale a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que permite a terceirização apenas da atividade-meio, e não da atividade-fim. Isso quer dizer que, por exemplo, um determinado estabelecimento pode terceirizar apenas atividades como serviços de conservação e limpeza, recepção e vigilância. Pelo projeto aprovado na Câmara dos Deputados, essa limitação deixa de existir, trazendo maior flexibilidade às relações de trabalho no Brasil, como já acontece em outros países.

A Súmula nº 331 funciona mais como uma instrução sobre o tema, deixando abertas muitas possibilidades de interpretação, o que acaba por gerar um risco para as empresas contratantes, inibindo a geração de mais postos de trabalho. A principal questão gira em torno do que seriam as atividades-fim e as atividades-meio, uma vez que, de acordo com a súmula, a terceirização é ilegal em se tratando de atividade-fim.

6. O Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos (Dieese) nasceu por iniciativa de dirigentes sindicais brasileiros. Foi fundado em 1955, com o objetivo de desenvolver pesquisas que subsidiassem as demandas dos trabalhadores.

7. O órgão exerce uma prestação de serviço para os sindicatos em formato semelhante ao que seria uma atividade terceirizada – pois não é feita por empregados dos próprios sindicatos. Esta atividade se aproxima bastante do que seria a *atividade-fim* dos próprios sindicatos. O exemplo do Dieese daria uma boa discussão sobre o que é atividade-fim e atividade-meio.

Hoje, a insegurança jurídica é um dos piores pesadelos das muitas empresas que terceirizaram ou pensam em terceirizar atividades. Como não há clareza na definição dos conceitos de atividades-fim e atividades-meio, a consequência é a existência de cerca de 20 mil processos contra a terceirização em andamento na Justiça do Trabalho.

É importante acrescentar que dar a possibilidade de terceirizar não implica dizer que “tudo será terceirizado”, como afirmam aqueles que são contra a terceirização. Como fica claro no PLC nº 30/2015, as empresas que contratam as prestadoras de serviço não podem dar ordens diretamente, nem fiscalizar ou controlar individualmente os prestadores de serviço terceirizados. Elas devem eleger um representante da contratada, por meio de cláusula contratual, para ter acesso direto à contratante, com o objetivo de receber qualquer instrução acerca dos serviços que estão sendo realizados. É impensável que as atividades mais importantes ou estratégicas de uma empresa sejam terceirizadas e que esta perca o controle sobre aquelas. Seria um risco bastante elevado, o qual nenhuma empresa gostaria de correr.

O PLC nº 30/2015 determina que a empresa contratada seja especializada e tenha um objeto social único – e que esse objeto social seja compatível com o serviço contratado, de forma a evitar a simples locação de mão de obra ou a proliferação de meros intermediários. A terceirização é uma modernização da CLT para práticas que são adotadas nas principais economias do mundo e mantém intactos todos os direitos atuais dos trabalhadores. O ganho de competitividade advindo das atividades especializadas colocará o Brasil em um novo patamar de geração de empregos e reanimará a economia.

2.2 Pesquisas: empresas e trabalhadores

Em 2015, a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) encomendou pesquisa ao Instituto GPP, que entrevistou 801 trabalhadores entre os dias 1º e 3 de abril. Os objetivos principais da pesquisa foram: avaliar a opinião dos trabalhadores contratados (concursados e terceirizados) e desempregados a respeito do PLC nº 30/2015, que regulamenta a relação entre as empresas contratantes e as terceirizadas. Nesse período, também foi realizada uma pesquisa interna com as empresas associadas à Fiesp, com 235 indústrias de diferentes portes e segmentos, cujo objetivo era saber o volume de utilização de trabalho terceirizado, se apoiavam a aprovação da regulamentação, se a empresa já havia tido problemas jurídicos com o uso do trabalho terceirizado e se a regulamentação provocaria aumento de empregos. Os principais resultados dessas pesquisas estão elencados a seguir.

1) Pesquisa com os trabalhadores:⁸

- 83,8% dos entrevistados acham que a lei é positiva;
- entre os terceirizados, a aprovação da lei chega a 90,8%;
- 83,5% dos entrevistados acreditam que a lei vai beneficiar o trabalhador;
- 77,7% dos entrevistados acham que a lei vai beneficiar as empresas;
- 79,8% acreditam que a lei pode ajudar a gerar novos empregos; e
- 81,2 % não veem aspectos negativos na lei; entre os terceirizados, 89,3% não veem aspectos negativos.

2) Pesquisa com as empresas:⁹

- a utilização de serviços terceirizados pela indústria paulista é bastante disseminada, alcançando 73,2% das empresas que participaram da pesquisa e chegando a 91,0% entre as empresas de grande porte;
- a pesquisa mostra, no entanto, a insegurança jurídica devido à falta de legislação específica como o principal motivo para que algumas indústrias deixassem de utilizar serviços terceirizados. Além disso, mais da metade (56,8%) das empresas que utilizam ou deixaram de utilizar serviços terceirizados já tinham recebido reclamações trabalhistas de empregados terceirizados;
- em relação ao projeto de lei, a maioria das empresas (92,1%) se mostrou a favor da regulamentação da prestação de serviços terceirizados. Do total de empresas, 41,3% afirmaram que a redução da insegurança jurídica decorrente da regulamentação as levaria a aumentar ou a passar a utilizar serviços terceirizados; e
- de acordo com a Rais de 2013, a mão de obra terceirizada ocupada na indústria paulista é de cerca de 170 mil empregados. Com a redução da insegurança jurídica proporcionada pela regulamentação da utilização de serviços terceirizados, este número poderia aumentar liquidamente em 44% – ou seja, poderiam ser criados 75 mil novos empregos terceirizados na indústria de transformação (IT) paulista.

8. Para acessar a íntegra da pesquisa, ver Fiesp (2015c).

9. Para acessar a íntegra da pesquisa, ver Fiesp (2015b).

2.3 Mitos

Além de alguns mitos já citados anteriormente, como o da extinção da CLT e o da precarização do trabalho, há outros argumentos que surgem para confundir e desviar o foco da discussão saudável em relação ao tema.

Um desses mitos é que a regulamentação da terceirização vai gerar demissão em massa. As empresas, em qualquer segmento da economia, trabalham hoje com a quantidade de funcionários necessária para produzir um bem ou prestar um serviço. As decisões de contratação ou demissão já atendem a essa necessidade de cada empresa.

Obrigatoriamente, todos os trabalhadores terceirizados têm e continuarão tendo carteira assinada – ou seja, os mesmos direitos de qualquer trabalhador com vínculo com a CLT. O projeto prevê que, além dos direitos trabalhistas, como fundo de garantia, 13º salário, férias, licença-maternidade etc., os trabalhadores terceirizados também passarão a ter acesso a outros benefícios, como acesso a refeitório, ambulatório médico e transporte. O projeto também obriga que a empresa contratante cumpra as normas de segurança e promova treinamento adequado.

Outro argumento sem base de sustentação diz respeito à falência da prestadora e à possível perda dos direitos do trabalhador. Esses direitos continuam assegurados por lei. Como está bastante claro no PLC nº 30/2015, a empresa contratante tem *responsabilidade solidária* – ou seja, na eventualidade da prestadora de serviços ter alguma dificuldade financeira, a contratante terá obrigação de pagar todos os direitos trabalhistas dos funcionários da prestadora de serviços. No limite, inclusive, a contratante poderá ser acionada na Justiça, em caso de desrespeitos ao funcionário pela prestadora de serviços. Essa foi uma emenda discutida com as centrais sindicais.

Nesse sentido, também se desmonta o argumento de que o trabalhador não tem garantia de que seus direitos serão pagos. Na verdade, o que se pretende é o contrário. Hoje, se uma prestadora de serviços de segurança ou limpeza falir, por exemplo, os trabalhadores têm uma garantia menor de que receberão seus direitos. Com o PLC nº 30/2015, amplia-se a garantia de recebimento dos direitos, pois a contratante tem a responsabilidade solidária, diferentemente do que ocorre atualmente.

Além da responsabilidade solidária, a regularização da terceirização prevê a criação de um fundo que poderá ser utilizado para cumprir as obrigações previstas na CLT. Assim, além das cláusulas inerentes a qualquer contrato de prestação de serviço, deverá constar também nesse contrato de terceirização a separação de um valor correspondente a 4% do valor do contrato como prestação de garantia, pela contratada, para cobrir as despesas de eventuais interrupções de pagamento dos direitos trabalhistas. O trabalhador terceirizado terá, dessa forma, até mais garantias de recebimento que os trabalhadores não terceirizados, uma vez que terá pelo menos três maneiras de receber (empresa prestadora de serviço, empresa contratante e fundo).

Há também uma questão relativa ao salário dos trabalhadores terceirizados. Esse é um tema que merece mais investigação e mais transparência na divulgação dos resultados. Como diz o ditado, “não dá para comparar laranjas com bananas”. Segundo o estudo do Dieese citado, o salário dos trabalhadores terceirizados é menor do que o dos contratados diretos. O trabalho chega a essa conclusão ao comparar diretamente a remuneração média dos quase 12 milhões de trabalhadores em setores tipicamente terceirizados com os quase 35 milhões de trabalhadores em setores tipicamente contratantes.¹⁰ Há uma comparação de salários de prestadores de serviço, vigilância e limpeza com os dados de todas as outras categorias do mercado de trabalho, incluindo professores, médicos, bancários, advogados e pessoal responsável por gestão administrativa de empresas, inclusive nos altos níveis gerenciais das empresas.

São inúmeras as características dessas últimas atividades que são diferentes das atividades citadas anteriormente, mas a principal delas diz respeito à escolaridade. Não se pode comparar o salário de um médico – que tem muitos anos de estudo, residência e especialização – com o salário de uma atividade que não requer a mesma quantidade de anos de estudo, mas é exatamente isso que faz o estudo em questão. Isso faz com que a média salarial das atividades que prestam esses serviços citados seja reduzida, pois essas atividades pagam menos, independentemente de haver trabalho terceirizado ou não. Uma forma mais correta e justa seria considerá-las de forma separada. Neste trabalho, na seção referente à metodologia, ficam claras a abordagem e a classificação dos setores para realizar uma análise mais justa.

Há também o mito de que a terceirização implicaria menor arrecadação para o Estado. Caso isso fosse verdade, seríamos levados a pensar, então, que deveríamos apoiar apenas as iniciativas que enriquecessem o Estado, de forma que quem pagaria a conta seria, em última instância, o trabalhador, o que não faz sentido. Esse é um argumento estranho e que também carece de informação mais clara. A terceirização irá gerar pelo menos 3 milhões de novos empregos. Com isso, ganha o trabalhador e ganha o Estado.

Por fim, há quem argumente que a terceirização irá gerar uma intensificação do trabalho escravo. Esse é mais um argumento que confunde muito mais do que esclarece a questão. Os trabalhadores terceirizados hoje não se encontram em situação de trabalho escravo, que é contra a lei. Eles são funcionários de empresas prestadoras de serviço e têm carteira assinada como qualquer outro funcionário, contando com os mesmos direitos que todos, conforme a CLT estabelece.

O debate saudável de ideias deve incluir argumentos claros e passíveis de comprovação. A regulamentação da terceirização busca justamente as mais diversas

10. Informações que são apresentadas nas tabelas 1 e 2 do estudo *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha* (CUT, 2014).

garantias para evitar a precarização do trabalho e garantir a igualdade entre os trabalhadores diretos e terceirizados. Hoje, as empresas de serviço de recepção, vigilância, conservação e limpeza estão pacificadas, no que diz respeito às instruções da Súmula nº 331, mas é preciso uma regulamentação muito mais clara e que atenda a todos os segmentos no mercado de trabalho.

3 METODOLOGIA

Neste trabalho, utiliza-se metodologia semelhante à utilizada pelo Dieese, de forma que também se utiliza a Rais como base das informações. O trabalho utilizou a Rais 2013, no módulo *vínculos*, que apresenta as características dos trabalhadores vinculados às empresas declarantes. Como não se teve acesso aos critérios utilizados para agregação dos setores no estudo citado anteriormente, emprega-se uma classificação de elaboração própria, por meio de agregações baseadas na Cnae 2.0 ao nível 3 dígitos de cada estabelecimento, excluindo-se os estabelecimentos rurais. Os setores econômicos foram classificados em dois grandes grupos, chamados, a partir deste ponto, de *terceirizados* e *contratantes*.¹¹ As variáveis analisadas foram quantidade de empregados formais, tempo médio no serviço, quantidade média de horas semanais contratuais e remuneração média de dezembro.

Além disso, analisou-se também a quantidade de acidentes de trabalho, a partir de dados do *Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho* (AEAT) do Ministério do Trabalho de 2013 (Brasil, 2013), com base na mesma metodologia adotada anteriormente, na classificação dos setores.

Foi realizada também, especificamente para a indústria de transformação, uma análise levando em conta algumas ocupações, definidas pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), que são típicas do setor industrial – ou seja, em que mais de 50% do emprego formal está alocado na indústria de transformação, mas que se encontra também em setores prestadores de serviço. O objetivo foi analisar as mesmas variáveis citadas anteriormente para essas ocupações, quando estas ocorrem na indústria de transformação e quando acontecem nos setores de serviços.

Uma importante limitação desse tipo de abordagem é que a Rais não identifica se o trabalhador atua como terceirizado ou não. Dessa maneira, a classificação utilizada, tanto nesta análise quanto na do Dieese, coloca um setor inteiro como *terceirizado*, quando sabemos que a realidade mostra que alguns setores atuam em ambos.

11. A lista com a posição dos setores da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (Cnae) 2.0 a três dígitos como contratante ou terceirizado utilizada neste trabalho, conforme a metodologia adotada, está disponível na nota técnica, no site da Fiesp (2015a).

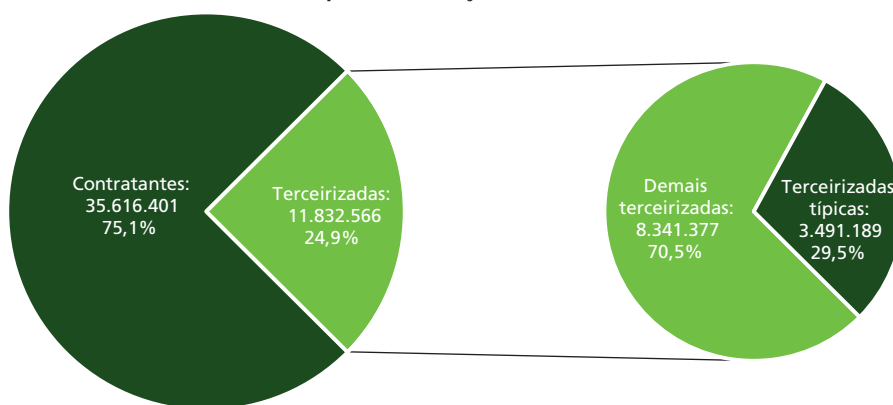
4 RESULTADOS¹²

A utilização da metodologia descrita anteriormente mostra que, em 2013, o Brasil possuía 11,8 milhões de trabalhadores formais, que atuavam em empresas de setores considerados terceirizados, e 35,6 milhões de trabalhadores, que tinham atividades em empresas de setores tipicamente contratantes, como mostra o gráfico 1, num total de 47,4 milhões de trabalhadores.

A falta de regulamentação adequada e, principalmente, a restrição da terceirização apenas às atividades-meio fizeram com que houvesse uma grande concentração da terceirização em setores tipicamente prestadores de serviços auxiliares da atividade econômica. Por exemplo, serviços de limpeza e manutenção, portaria, vigilância, *telemarketing*, entre outros. O gráfico 1 mostra que, dos 11,8 milhões de terceirizados, cerca de 29,5% (ou 3,49 milhões) se concentra em apenas três códigos Cnae,¹³ nos quais estão incluídas principalmente atividades de conservação e limpeza, vigilância, teletendimento e demais atividades semelhantes. Diante desse fato, estabeleceu-se a distinção entre *terceirizadas típicas e demais terceirizadas*, por entender que há características próprias de cada grupo que não devem ser misturadas ou tratadas como apenas uma.

GRÁFICO 1

Participação de terceirizados no total de empregados e participação dos terceirizados em atividades auxiliares típicas, em relação ao total de terceirizados



Fonte: Dados da Rais 2013/MTB.
Elaboração: Fiesp.

12. Para acessar os resultados na íntegra, ver Fiesp (2015a).

13. Esses três códigos Cnae englobam as seguintes atividades: atividades de vigilância, segurança e investigação (código 80); serviços para edifícios e atividades paisagísticas (código 81); e serviços de apoio prestados às empresas (código 82).

4.1 Brasil: grau de instrução e remuneração

O grande volume de trabalhadores concentrados nessas poucas atividades, cuja característica principal é a baixa qualificação das pessoas envolvidas, pode levar a interpretações equivocadas, se utilizadas sem qualquer controle de fatores como o grau de instrução, que não está diretamente relacionado ao fato de essas empresas serem terceirizadoras de mão de obra ou não. Portanto, isso deve ser levado em conta ao se analisar o todo.

A tabela 1 mostra a diferença de qualificação desses setores em relação aos demais. Nos setores terceirizados típicos, a participação dos trabalhadores com ensino superior completo é de 197,7 mil trabalhadores no total de quase 3,5 milhões de trabalhadores – ou seja, apenas 5,7%. Nos demais setores terceirizados, a participação de trabalhadores com ensino superior é de 19,1%; nos setores contratantes, é de 20,2%. Dessa forma, é importante ter o cuidado de não incluir as atividades terceirizadas típicas nas comparações de salário, nas quais figurem atividades em que os funcionários podem ser terceirizados ou não. Além disso, há uma grande participação de trabalhadores com ensino médio incompleto no segmento de atividades tipicamente terceirizadas, o que ajuda a entender melhor a questão salarial apresentada na tabela 2.

Assim, quando separamos os setores terceirizados típicos, que têm como característica a baixa qualificação e estão fortemente presentes em todos os setores, a diferença entre a remuneração média dos demais setores terceirizados e a dos setores contratantes reduz-se bastante para os trabalhadores com até o ensino médio completo. A média salarial dos setores tipicamente terceirizados é de R\$ 1.402,00, enquanto nos demais terceirizados é de R\$ 2.264,00 e nas empresas tipicamente contratantes é de R\$ 2.270,00. A diferença entre as médias salariais dessas últimas categorias situa-se num patamar de apenas 0,26%, que é uma diferença bastante baixa, considerando apenas esse controle pelo grau de instrução. Ao se comparar o salário dos demais terceirizados com os tipicamente terceirizados, a diferença é de mais de 60%.

Além disso, os salários se tornam favoráveis aos trabalhadores com ensino superior completo nas atividades terceirizadas, sendo até 10% superiores (R\$ 5.264,00 contra R\$ 4,8 mil). Ou seja, as empresas contratantes estão dispostas a pagar mais por atividades especializadas e que requerem alto grau de instrução. No total de níveis de escolaridade, a diferença deixa de existir, ao compararmos os segmentos contratantes com os demais terceirizados.

TABELA 1
Distribuição por grau de instrução dos trabalhadores formais de setores terceirizados típicos, demais terceirizados e contratantes – Brasil (2013)

Setores	Número de empregados formais			Total
	Até médio incompleto	Médio completo e superior incompleto	Superior completo	
Terceirizados típicos	1.416.396 (40,6%)	1.877.066 (53,8%)	197.727 (5,7%)	3.491.189 (100,0%)
Demais terceirizados	2.369.643 (28,4%)	4.377.372 (52,5%)	1.594.362 (19,1%)	8.341.377 (100,0%)
Contratantes	10.966.719 (30,8%)	17.440.510 (49,0%)	7.209.172 (20,2%)	35.616.401 (100,0%)
Total	14.752.758 (31,1%)	23.694.948 (49,9%)	9.001.261 (19,0%)	47.448.967 (100,0%)

Fonte: Dados da Rais 2013/MTB.
 Elaboração: Fiesp.

TABELA 2
Remuneração média de dezembro por grau de instrução de setores terceirizados típicos, demais terceirizados e contratantes – Brasil (2013)

Setores	Remuneração média de dezembro ¹			Total
	Até médio incompleto	Médio completo e superior incompleto	Superior completo	
Terceirizados típicos	1.149	1.270	4.473	1.402
Demais terceirizados	1.320	1.682	5.264	2.264
Contratantes	1.376	1.785	4.800	2.270
Total	1.345	1.725	4.875	2.205
Diferença entre demais terceirizados e contratantes (%)	-4,1	-5,8	9,7	-0,3

Fonte: Dados da Rais 2013/MTB.
 Elaboração: Fiesp.
 Nota: ¹ Em R\$ correntes.

Isso significa que um pequeno grupo de atividades, mas com grande número de empregados em relação aos terceirizados, pode distorcer as análises da terceirização como um todo. Esse fato deve ser apresentado separadamente e de forma clara ao se realizar as análises, e não misturado, com o objetivo de confundir ou levar a conclusões errôneas.

Portanto, com base nos dados analisados, não há diferença salarial relevante entre os segmentos contratantes e os demais terceirizados.

4.2 Resultados setoriais: indústria de transformação

Um segundo ponto que precisa ser levado em consideração são as diferenças setoriais do emprego. Quando analisamos os setores terceirizados e contratantes na indústria de transformação, temos uma situação diferente do quadro geral. A tabela 3 faz o controle por tempo no emprego, horas contratuais semanais e remuneração média de dezembro na indústria de transformação.

Podemos verificar que, na indústria de transformação, as diferenças entre as horas contratuais semanais dos setores terceirizados e contratantes são insignificantes, com 43,5 horas no primeiro e 43,3 horas no segundo, no total. Essa análise é válida ao se fazer a comparação por níveis de escolaridade.

Além disso, a remuneração média de dezembro dos setores terceirizados é maior que a dos setores contratantes para os trabalhadores com até o ensino médio incompleto (23,9% superior) e com o médio completo e o superior incompleto (8,7% superior). A remuneração média das empresas contratantes só é maior para os trabalhadores com o superior completo, em que se situam também os níveis gerenciais e executivos da gestão das empresas.

Na indústria de transformação, portanto, com base nos dados analisados, não há diferença relevante entre a jornada de trabalho dos segmentos contratantes e a dos demais terceirizados, e a remuneração média é mais elevada nos segmentos terceirizados que nos contratantes.

TABELA 3
Tempo no emprego, horas semanais trabalhadas e remuneração média dos empregados na indústria de transformação – Brasil (2013)

	Número de empregados formais			Horas contratuais semanais		
	Terceirizados (1)	Contratantes (2)	Terceirizados (1)	Contra- tantes (2)	(1)/(2) (%)	
Total	211.632	7.688.504	43,5	43,3	0,3	
Até médio incompleto	62.013	3.162.021	43,4	43,4	0,1	
Médio completo e superior incompleto	131.947	3.878.841	43,5	43,4	0,3	
Superior completo	17.672	647.642	43,1	42,7	1,1	
	Tempo de emprego (meses)			Remuneração média de dezembro¹		
	Terceiriza- dos (1)	Contratantes (2)	(1)/(2) (%)	Terceirizados (1)	Contratantes (2)	(1)/(2) (%)
Total	32,6	49,8	-34,7	2.409	2.204	9,3
Até médio incompleto	37,2	53,3	-30,2	1.789	1.444	23,9

(Continua)

(Continuação)

	Tempo de emprego (meses)			Remuneração média de dezembro ¹		
	Terceirizados (1)	Contratantes (2)	(1)/(2) (%)	Terceirizados (1)	Contratantes (2)	(1)/(2) (%)
Médio completo e superior incompleto	29,5	43,5	-32,1	2.160	1.988	8,7
Superior completo	38,9	70,9	-45,2	6.442	7.202	-10,6

Fonte: Dados da Rais 2013/MTB.

Elaboração: Fiesp.

Nota: ¹ Em R\$ correntes.

4.3 Resultados setoriais: construção

A construção, por sua vez, mostra um quadro diverso da indústria de transformação. A tabela 4 revela o controle por tempo no emprego, horas contratuais semanais e remuneração média de dezembro na construção. A diferença entre as horas contratuais semanais dos setores terceirizados e contratantes é nula; ambas com 43,6 horas contratuais.

Diferentemente da indústria de transformação, o tempo médio no emprego é maior nos setores terceirizados (23,8 meses) do que nos contratantes (20,7 meses). No nível de ensino superior, o tempo médio no emprego se iguala. Nota-se ainda que, nesse nível de educação, os trabalhadores ficam mais tempo no emprego, independentemente de exercerem atividades terceirizadas ou não. A remuneração média, por sua vez, é até maior nos setores terceirizados para os trabalhadores menos qualificados, com escolaridade até o ensino médio incompleto, sendo de R\$ 1.464,00 nas terceirizadas e R\$ 1.445,00 nas empresas contratantes. Em geral, esses trabalhadores estão inseridos em atividades mais intensivas em mão de obra.

Na construção, portanto, com base nos dados analisados, não há diferença relevante entre a jornada de trabalho dos segmentos contratantes e a dos demais terceirizados. O tempo de vínculo é superior nas atividades terceirizadas.

TABELA 4

Tempo no emprego, horas semanais trabalhadas e remuneração média dos empregados da construção – Brasil (2013)

	Número de empregados formais		Horas contratuais semanais		
	Terceirizados (1)	Contratantes (2)	Terceirizados (1)	Contratantes (2)	(1)/(2) (%)
Total	1.005.495	2.088.658	43,6	43,6	0,0
Até médio incompleto	497.256	1.299.096	43,7	43,7	-0,1

(Continua)

(Continuação)

	Número de empregados formais			Horas contratuais semanais		
	Terceirizados (1)	Contratantes (2)		Terceirizados (1)	Contratantes (2)	(1)/(2) (%)
Médio completo e superior incompleto	466.795	667.033		43,6	43,6	0,1
Superior completo	41.444	122.529		42,7	42,8	-0,3
	Tempo de emprego (meses)			Remuneração média de dezembro (R\$ correntes)		
	Terceirizados (1)	Contratantes (2)	(1)/(2) (%)	Terceirizados (1)	Contratantes (2)	(1)/(2) (%)
Total	23,8	20,7	14,9	1.694	1.881	-10,0
Até médio incompleto	24,3	20	21,4	1.464	1.445	1,3
Médio completo e superior incompleto	21,8	18,5	17,8	1.672	1.878	-11,0
Superior completo	40,5	40,4	0,4	4.703	6.520	-27,9

Fonte: Dados da Rais 2013/MTB.

Elaboração: Fiesp.

4.4 Acidentes de trabalho

O estudo do movimento sindical, em relação a acidentes de trabalho, se baseia em casos pontuais do setor elétrico – de atividades bastante específicas – e termina por generalizar o argumento para as demais atividades da economia, o que é fundamentalmente errado. Em 2011, por exemplo, das 79 mortes ocorridas nas distribuidoras, geradoras e transmissoras de energia elétrica, 61 foram de trabalhadores de empresas terceirizadas. Os dados são do *Relatório de estatísticas de acidentes do setor elétrico*, produzido pela Fundação Comitê de Gestão Empresarial (Funcoge, 2012). A atenção com os acidentes de trabalho deve estar presente em todos os setores da economia, que possuem diferentes necessidades e diferentes características. Porém, os setores não são comparáveis em si, não sendo razoável estender, por analogia, o que acontece no setor elétrico para os demais setores.

A análise ampla dos dados referentes aos acidentes de trabalho é bastante importante, pois permite avaliar um tema importante e sensível a todos os trabalhadores, terceirizados ou não. Os dados sugerem que as condições de trabalho estão muito mais associadas às características do setor de atividade que ao fato de as empresas atuarem como terceirizadoras de mão de obra. É esse o cenário apresentado na tabela 5: quantidade de acidentes de trabalho por mil trabalhadores.

O número de acidentes de trabalho por mil trabalhadores, na média, é praticamente o mesmo nos setores contratantes (14,5) e nos terceirizados (treze). Porém, em alguns setores de atividade, como água, esgoto e gestão de resíduos, por

exemplo, o número de acidentes entre os terceirizados (52,1) é maior que entre os contratantes (25,3). Há características relevantes nesse setor que fazem com que algumas atividades de campo sejam realizadas por empresas especializadas em serviços bastante específicos, enquanto há uma enorme quantidade de funcionários em atividades administrativas. Da mesma forma, há também outros setores de atividade, como na indústria de transformação, na qual o número de acidentes entre os terceirizados (17,3) é menor que entre os contratantes (28,5).

Assim, é importante destacar que há importante diferenciação no risco de acidentes associado às características da atividade envolvida. Não se pode comparar o risco de acidente de uma atividade em um escritório com o risco de acidente durante a manutenção de uma linha de transmissão elétrica, por exemplo, que independe da atividade ser terceirizada ou não.

TABELA 5
Número de acidentes de trabalho por mil trabalhadores por setor de atividade

Setores de atividades	Contratantes	Terceirizados
Administração pública, defesa e seguridade social	2,4	-
Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação	25,3	52,1
Alojamento e alimentação	9,3	23,2
Artes, cultura, esporte e recreação	-	8,7
Atividades administrativas e serviços complementares	-	9,3
Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	10,9	13,9
Atividades imobiliárias	-	10,3
Atividades profissionais, científicas e técnicas	-	7,9
Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	10,5	11,5
Construção	20,5	18,9
Educação	5,1	11,8
Eletricidade e gás	24,3	-
Indústrias de transformação	28,5	17,3
Indústrias extrativas	25,4	40,0
Informação e comunicação	9,7	5,6
Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	3,8	-
Outras atividades de serviços	8,4	7,1
Saúde humana e serviços sociais	52,5	14,9
Serviços domésticos	-	12,7
Transporte, armazenagem e correio	27,8	19,6
Total	14,5	13,0

Fonte: Brasil (2013).
Elaboração: Fiesp.

Os resultados discutidos até agora mostram que as comparações feitas sem o controle de setor de atividade e nível de escolaridade distorcem a realidade. As atividades terceirizadas possuem condições de trabalho muito díspares, sendo que, em alguns setores de atividade ou nível de escolarização, as condições nas empresas prestadoras de serviço são muito próximas das encontradas nas contratantes ou até melhores.

4.5 Resultados setoriais: indústria de transformação

Para aprofundar a discussão, foi realizada uma terceira análise, considerando não apenas as principais ocupações tipicamente industriais (definidas por meio da CBO) – ou seja, nas quais mais de 50% do emprego formal está alocado no setor industrial –, mas também as que são encontradas em empresas prestadoras de serviço. Foram identificadas 21 ocupações em que todas as características analisadas (remuneração média, tempo de emprego e horas contratuais semanais) são tão boas quanto ou melhores quando estão alocadas nos setores de serviço do que quando estão na indústria de transformação, teoricamente sua atividade-fim. A tabela 6 mostra essas ocupações.

TABELA 6
Tempo no emprego, horas semanais trabalhadas e remuneração média dos empregados em ocupações típicas da indústria de transformação (2013)

Ocupações	Emprego		Horas contratuais				Tempo de emprego			Remuneração média em dezembro		
	Participação da IT – total (%)	Participação de serviços – total (%)	IT (3)	Serviços (4)	(4)/(3) (%)		IT (3)	Serviços (4)	(4)/(3) (%)	IT (3)	Serviços (4)	(4)/(3) (%)
3188: Desenhistas, projetistas e modelistas de produtos e serviços diversos	65,7	5,7	43,5	42,7	-1,7		39,5	40,2	1,9	2.366	3.606	52,4
7212: Preparadores e operadores de máquinas-ferramenta convencionais	69,1	22,8	43,5	39,8	-8,6		68,4	142,3	108,2	2.272	2.380	4,7
7510: Joalheiros e lapidadores de gemas	78,6	3,4	43,2	43,4	0,5		41,6	42,2	1,6	1.259	1.265	0,5

(Continua)

(Continuação)

Ocupações	Emprego		Horas contratuais			Tempo de emprego			Remuneração média em dezembro		
	Participação da IT – total (%)	Participação de serviços – total (%)	IT (3)	Serviços (4)	(4)/(3) (%)	IT (3)	Serviços (4)	(4)/(3) (%)	IT (3)	Serviços (4)	(4)/(3) (%)
7611: Trabalhadores da preparação da tecelagem	70,3	11,3	43,9	43,7	-0,5	45,2	48,3	7,1	1.322	1.668	26,2
7630: Trabalhadores polivalentes das indústrias da confecção de roupas	74,2	7,4	43,8	42,9	-1,9	34,5	62,2	79,9	1.026	1.131	10,2
7632: Operadores de máquinas para costura de peças do vestuário	89,9	2,1	43,7	42,8	-2,0	37,5	51,9	38,6	962	1.014	5,4
7633: Operadores de máquinas para bordado e acabamento de roupas	86,6	4,8	43,8	43,5	-0,6	35,0	39,0	11,2	963	975	1,2
7643: Trabalhadores de acabamento de calçados	93,6	3,3	43,8	40,9	-6,6	33,6	90,5	169,0	1.084	1.750	61,4
7651: Trabalhadores da preparação de artefatos de tecidos, couros e tapeçaria	76,2	7,1	43,9	43,1	-1,8	38,4	46,2	20,4	1.222	1.328	8,7
7653: Operadores de máquinas na fabricação de artefatos de tecidos e couros	81,5	4,6	43,9	43,6	-0,7	42,7	50,4	18,2	1.051	1.215	15,6
7662: Trabalhadores da impressão gráfica	70,2	20,4	43,6	43,0	-1,4	55,8	74,1	32,8	2.009	2.150	7,0
7681: Trabalhadores de tecelagem manual, tricô, crochê, rendas e afins	70,1	10,1	43,7	42,3	-3,1	51,6	62,0	20,0	1.218	1.249	2,6

(Continua)

(Continuação)

Ocupações	Emprego		Horas contratuais			Tempo de emprego			Remuneração média em dezembro		
	Participação da IT – total (%)	Participação de serviços – total (%)	IT (3)	Serviços (4)	(4)/(3) (%)	IT (3)	Serviços (4)	(4)/(3) (%)	IT (3)	Serviços (4)	(4)/(3) (%)
7683: Trabalhadores artesanais da confecção de calçados e artefatos de couros e peles	86,2	8,1	43,7	40,6	-6,9	31,3	89,4	185,5	1.025	1.184	15,5
7701: Supervisores em indústria de madeira, mobiliário e carpintaria veicular	64,2	5,3	43,9	43,2	-1,7	70,5	71,9	2,0	2.570	2.605	1,3
7711: Marceneiros e afins	69,6	8,8	43,8	42,9	-2,0	42,2	77,5	83,8	1.359	1.673	23,1
7751: Trabalhadores do acabamento de madeira e mobiliário	78,3	4,5	43,9	43,1	-1,8	45,0	60,4	34,1	1.211	1.419	17,2
7771: Carpinteiros navais e de aeronaves	66,2	22,4	43,9	42,0	-4,3	42,1	74,6	77,2	2.026	2.925	44,4
8121: Trabalhadores da fabricação de munição e explosivos químicos	92,7	4,1	43,2	41,6	-3,7	43,7	238,4	445,2	1.086	5.647	420,1
8281: Trabalhadores da fabricação de cerâmica estrutural para construção	94,9	0,9	43,8	43,1	-1,6	38,4	55,3	44,0	916	1.079	17,8
8422: Charuteiros	75,3	9,0	43,2	42,6	-1,4	38,5	61,1	58,9	1.258	1.682	33,7
8485: Magarefes e afins	51,7	5,6	43,9	42,9	-2,2	33,9	71,1	109,8	1.199	1.404	17,1

Fonte: Dados da Rais 2013/MTB.
Elaboração: Fiesp.

Dessa maneira, há fortes indícios de que as diferenças de remuneração, jornada e tempo no emprego estão muito mais associadas às características dos setores e à qualificação dos trabalhadores que a questões relacionadas à terceirização ou não

das atividades. Claramente, os problemas se concentram em poucos códigos Cnae. Naqueles que contratam um volume elevado de trabalhadores pouco qualificados; portanto, mais desprotegidos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A falta de regulamentação do trabalho terceirizado e sua restrição às atividades-meio levaram a uma situação em que a maior parte do emprego terceirizado se concentrou em atividades auxiliares à atividade produtiva; por exemplo, limpeza e controle de portarias. Esse tipo de atividade tem como características a baixa qualificação de sua mão de obra e condições de trabalho piores que a média de outros setores, como é o caso da indústria de transformação.

Quando focamos a análise em setores que utilizam mão de obra mais qualificada, percebemos que o fato de esse trabalhador estar ou não alocado em uma empresa terceirizadora de mão de obra pouco influencia em suas condições de trabalho: remuneração, jornada e tempo no emprego. Em alguns casos, até mesmo melhora sua remuneração, por exemplo.

Sendo assim, a mera comparação de médias, desconsiderando-se esses fatos, leva a conclusões equivocadas e a generalizações distorcidas, que não necessariamente refletem a realidade.

Apesar da necessidade de estudos mais detalhados sobre o tema, com técnicas mais avançadas para controle dessas variáveis que afetam os diferenciais das condições do trabalho, já podemos assumir que o problema em relação à terceirização de mão de obra está muito mais relacionado às suas restrições atuais que a uma regulamentação mais ampla proposta no PLC nº 30/2015.

A ampliação da abrangência da terceirização possibilitará o surgimento de empresas especializadas em serviços de mais elevado valor agregado, como já ocorre nos países mais desenvolvidos. Assim, com trabalhadores mais qualificados e melhores condições de trabalho, o Brasil ganha competitividade, elevando, dessa forma, a produtividade total da economia, o emprego e a renda do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Ministério da Previdência Social. **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho**. Brasília: MTB; MPS, 2013.

CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: SRT/CUT; Dieese, 2014. Disponível em: <<https://goo.gl/dfcmh4>>.

FIESP – FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Nota técnica**. São Paulo: Fiesp, 2015a. Disponível em: <file:///C:/Users/t2366618/Downloads/nota-tecnica_resumida.pdf>.

_____. **Pesquisa terceirização indústria**. São Paulo: Fiesp, 2015b. Disponível em: <<https://goo.gl/gxgaMg>>.

_____. **Pesquisa terceirização trabalhadores**. São Paulo: Fiesp, 2015c. Disponível em: <<https://goo.gl/JhzSG4>>.

FUNCOGE – FUNDAÇÃO COMITÊ DE GESTÃO EMPRESARIAL. **Relatório de Estatísticas de Acidentes no Setor Elétrico Brasileiro 2011**. Rio de Janeiro: Funcoge, 2012.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ELLERY JUNIOR, R. G. A respeito da fragilidade do caso contra o PL 4330/04 (PL da terceirização). **Blog do Roberto Ellery**, 10 abr. 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/gR6muC>>. Acesso em: 22 abr. 2015.

TONETO, R.; FERNANDES, R.; MOREIRA, G. R. C. **Avaliação da qualidade dos postos de trabalho das regiões administrativas de São Paulo**: um estudo a partir dos dados da Rais. Anais da Anpec. Niterói: Anpec, 1998.

PASTORE, J. Terceirização da atividade-fim. **O Estado de S.Paulo**, São Paulo, p. B2, 21 abr. 2015.

PESSÔA, S. A. A Lei da Terceirização é positiva. **Instituto Millenium**, 20 abr. 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/EVp7ii>>. Acesso em 21 set. 2017.

APÊNDICE

No quadro A.1, segue a classificação dos setores Cnae 2.0 a três dígitos, como contratantes ou terceirizados, utilizada neste trabalho.

QUADRO A.1
Classificação dos setores Cnae 2.0 a três dígitos

Cnae 2.0	Descrição	Contratante/terceirizado
050	Extração de carvão mineral	Contratante
060	Extração de petróleo e gás natural	Contratante
071	Extração de minério de ferro	Contratante
072	Extração de minerais metálicos não ferrosos	Contratante
081	Extração de pedra, areia e argila	Contratante
089	Extração de outros minerais não metálicos	Contratante
091	Atividades de apoio à extração de petróleo e gás natural	Terceirizado
099	Atividades de apoio à extração de minerais, exceto petróleo e gás natural	Terceirizado
101	Abate e fabricação de produtos de carne	Contratante
102	Preservação do pescado e fabricação de produtos do pescado	Contratante
103	Fabricação de conservas de frutas, legumes e outros vegetais	Contratante
104	Fabricação de óleos e gorduras vegetais e animais	Contratante
105	Laticínios	Contratante
106	Moagem, fabricação de produtos amiláceos e de alimentos para animais	Contratante
107	Fabricação e refino de açúcar	Contratante
108	Torrefação e moagem de café	Contratante
109	Fabricação de outros produtos alimentícios	Contratante
111	Fabricação de bebidas alcoólicas	Contratante
112	Fabricação de bebidas não alcoólicas	Contratante
121	Processamento industrial do fumo	Contratante
122	Fabricação de produtos do fumo	Contratante
131	Preparação e fiação de fibras têxteis	Contratante
132	Tecelagem, exceto malha	Contratante
133	Fabricação de tecidos de malha	Contratante
134	Acabamentos em fios, tecidos e artefatos têxteis	Contratante
135	Fabricação de artefatos têxteis, exceto vestuário	Contratante
141	Confecção de artigos do vestuário e acessórios	Contratante
142	Fabricação de artigos de malharia e tricotagem	Contratante
151	Curtimento e outras preparações de couro	Contratante
152	Fabricação de artigos para viagem e de artefatos diversos de couro	Contratante
153	Fabricação de calçados	Contratante

(Continua)

(Continuação)

Cnae 2.0	Descrição	Contratante/terceirizado
154	Fabricação de partes para calçados, de qualquer material	Contratante
161	Desdobramento de madeira	Contratante
162	Fabricação de produtos de madeira, cortiça e material trançado, exceto móveis	Contratante
171	Fabricação de celulose e outras pastas para a fabricação de papel	Contratante
172	Fabricação de papel, cartolina e papel-cartão	Contratante
173	Fabricação de embalagens de papel, cartolina, papel-cartão e papelão ondulado	Contratante
174	Fabricação de produtos diversos de papel, cartolina, papel-cartão e papelão ondulado	Contratante
181	Atividade de impressão	Contratante
182	Serviços de pré-impressão e acabamentos gráficos	Terceirizado
183	Reprodução de materiais gravados em qualquer suporte	Contratante
191	Coquerias	Contratante
192	Fabricação de produtos derivados do petróleo	Contratante
193	Fabricação de biocombustíveis	Contratante
201	Fabricação de produtos químicos inorgânicos	Contratante
202	Fabricação de produtos químicos orgânicos	Contratante
203	Fabricação de resinas e elastômeros	Contratante
204	Fabricação de fibras artificiais e sintéticas	Contratante
205	Fabricação de defensivos agrícolas e desinfestantes domissanitários	Contratante
206	Fabricação de sabões, detergentes, produtos de limpeza, cosméticos e produtos de perfumaria e de higiene pessoal	Contratante
207	Fabricação de tintas, vernizes, esmaltes, lacas e produtos afins	Contratante
209	Fabricação de produtos e preparados químicos diversos	Contratante
211	Fabricação de produtos farmoquímicos	Contratante
212	Fabricação de produtos farmacêuticos	Contratante
221	Fabricação de produtos de borracha	Contratante
222	Fabricação de produtos de material plástico	Contratante
231	Fabricação de vidro e de produtos do vidro	Contratante
232	Fabricação de cimento	Contratante
233	Fabricação de artefatos de concreto, cimento, fibrocimento, gesso e materiais semelhantes	Contratante
234	Fabricação de produtos cerâmicos	Contratante
239	Aparelhamento de pedras e fabricação de outros produtos de minerais não metálicos	Contratante
241	Produção de ferro-gusa e de ferroligas	Contratante
242	Siderurgia	Contratante
243	Produção de tubos de aço, exceto tubos sem costura	Contratante
244	Metalurgia dos metais não ferrosos	Contratante

(Continua)

(Continuação)

Cnae 2.0	Descrição	Contratante/terceirizado
245	Fundição	Contratante
251	Fabricação de estruturas metálicas e obras de caldeiraria pesada	Contratante
252	Fabricação de tanques, reservatórios metálicos e caldeiras	Contratante
253	Forjaria, estamparia, metalurgia do pó e serviços de tratamento de metais	Contratante
254	Fabricação de artigos de cutelaria e serralheria e ferramentas	Contratante
255	Fabricação de equipamento bélico pesado, armas de fogo e munições	Contratante
259	Fabricação de produtos de metal não especificados anteriormente	Contratante
261	Fabricação de componentes eletrônicos	Contratante
262	Fabricação de equipamentos de informática e periféricos	Contratante
263	Fabricação de equipamentos de comunicação	Contratante
264	Fabricação de aparelhos de recepção, reprodução, gravação e amplificação de áudio e vídeo	Contratante
265	Fabricação de aparelhos e instrumentos de medida, teste e controle	Contratante
266	Fabricação de aparelhos eletromédicos e eletroterapêuticos e equipamentos de irradiação	Contratante
267	Fabricação de equipamentos e instrumentos ópticos, fotográficos e cinematográficos	Contratante
268	Fabricação de mídias virgens, magnéticas e ópticas	Contratante
271	Fabricação de geradores, transformadores e motores elétricos	Contratante
272	Fabricação de pilhas, baterias e acumuladores elétricos	Contratante
273	Fabricação de equipamentos para distribuição e controle de energia elétrica	Contratante
274	Fabricação de lâmpadas e outros equipamentos de iluminação	Contratante
275	Fabricação de eletrodomésticos	Contratante
279	Fabricação de equipamentos e aparelhos elétricos não especificados anteriormente	Contratante
281	Fabricação de motores, bombas, compressores e equipamentos de transmissão	Contratante
282	Fabricação de máquinas e equipamentos de uso geral	Contratante
283	Fabricação de tratores e de máquinas e equipamentos para a agricultura e a pecuária	Contratante
284	Fabricação de máquinas-ferramenta	Contratante
285	Fabricação de máquinas e equipamentos de uso na extração mineral e na construção	Contratante
286	Fabricação de máquinas e equipamentos de uso industrial específico	Contratante
291	Fabricação de automóveis, camionetas e utilitários	Contratante
292	Fabricação de caminhões e ônibus	Contratante
293	Fabricação de cabines, carrocerias e reboques para veículos automotores	Contratante
294	Fabricação de peças e acessórios para veículos automotores	Contratante
295	Recondicionamento e recuperação de motores para veículos automotores	Contratante
301	Construção de embarcações	Contratante

(Continua)

(Continuação)

Cnae 2.0	Descrição	Contratante/terceirizado
303	Fabricação de veículos ferroviários	Contratante
304	Fabricação de aeronaves	Contratante
309	Fabricação de equipamentos de transporte não especificados anteriormente	Contratante
310	Fabricação de móveis	Contratante
321	Fabricação de artigos de joalheria, bijuteria e semelhantes	Contratante
322	Fabricação de instrumentos musicais	Contratante
323	Fabricação de artefatos para pesca e esporte	Contratante
324	Fabricação de brinquedos e jogos recreativos	Contratante
325	Fabricação de instrumentos e materiais para uso médico e odontológico e de artigos ópticos	Contratante
329	Fabricação de produtos diversos	Contratante
331	Manutenção e reparação de máquinas e equipamentos	Terceirizado
332	Instalação de máquinas e equipamentos	Terceirizado
351	Geração, transmissão e distribuição de energia elétrica	Contratante
352	Produção e distribuição de combustíveis gasosos por redes urbanas	Contratante
353	Produção e distribuição de vapor, água quente e ar condicionado	Contratante
360	Captação, tratamento e distribuição de água	Contratante
370	Esgoto e atividades relacionadas	Contratante
381	Coleta de resíduos	Terceirizado
382	Tratamento e disposição de resíduos	Terceirizado
383	Recuperação de materiais	Terceirizado
390	Descontaminação e outros serviços de gestão de resíduos	Terceirizado
411	Incorporação de empreendimentos imobiliários	Contratante
412	Construção de edifícios	Contratante
421	Construção de rodovias, ferrovias, obras urbanas e obras de arte especiais	Contratante
422	Obras de infraestrutura para energia elétrica, telecomunicações, água, esgoto e transporte por dutos	Terceirizado
429	Construção de outras obras de infraestrutura	Contratante
431	Demolição e preparação do terreno	Terceirizado
432	Instalações elétricas, hidráulicas e outras instalações em construções	Terceirizado
433	Obras de acabamento	Terceirizado
439	Outros serviços especializados para construção	Terceirizado
451	Comércio de veículos automotores	Contratante
452	Manutenção e reparação de veículos automotores	Terceirizado
453	Comércio de peças e acessórios para veículos automotores	Contratante
454	Comércio, manutenção e reparação de motocicletas, peças e acessórios	Contratante
461	Representantes comerciais e agentes do comércio, exceto de veículos automotores e motocicletas	Terceirizado

(Continua)

(Continuação)

Cnae 2.0	Descrição	Contratante/terceirizado
462	Comércio atacadista de matérias-primas agrícolas e animais vivos	Contratante
463	Comércio atacadista especializado em produtos alimentícios, bebidas e fumo	Contratante
464	Comércio atacadista de produtos de consumo não alimentar	Contratante
465	Comércio atacadista de equipamentos e produtos de tecnologias de informação e comunicação	Contratante
466	Comércio atacadista de máquinas, aparelhos e equipamentos, exceto de tecnologias de informação e comunicação	Contratante
467	Comércio atacadista de madeira, ferragens, ferramentas, material elétrico e material de construção	Contratante
468	Comércio atacadista especializado em outros produtos	Contratante
469	Comércio atacadista não especializado	Contratante
471	Comércio varejista não especializado	Contratante
472	Comércio varejista de produtos alimentícios, bebidas e fumo	Contratante
473	Comércio varejista de combustíveis para veículos automotores	Contratante
474	Comércio varejista de material de construção	Contratante
475	Comércio varejista de equipamentos de informática e comunicação	Contratante
476	Comércio varejista de artigos culturais, recreativos e esportivos	Contratante
477	Comércio varejista de produtos farmacêuticos, perfumaria e cosméticos e artigos médicos, ópticos e ortopédicos	Contratante
478	Comércio varejista de produtos novos não especificados anteriormente e de produtos usados	Contratante
491	Transporte ferroviário e metroferroviário	Contratante
492	Transporte rodoviário de passageiros	Contratante
493	Transporte rodoviário de carga	Terceirizado
494	Transporte dutoviário	Contratante
495	Trens turísticos, teleféricos e similares	Contratante
501	Transporte marítimo de cabotagem e longo curso	Contratante
502	Transporte por navegação interior	Contratante
503	Navegação de apoio	Contratante
509	Outros transportes aquaviários	Contratante
511	Transporte aéreo de passageiros	Contratante
512	Transporte aéreo de carga	Terceirizado
513	Transporte espacial	Contratante
521	Armazenamento, carga e descarga	Terceirizado
522	Atividades auxiliares dos transportes terrestres	Terceirizado
523	Atividades auxiliares dos transportes aquaviários	Terceirizado
524	Atividades auxiliares dos transportes aéreos	Terceirizado
525	Atividades relacionadas à organização do transporte de carga	Terceirizado

(Continua)

(Continuação)

Cnae 2.0	Descrição	Contratante/terceirizado
531	Atividades de correio	Contratante
532	Atividades de malote e de entrega	Terceirizado
551	Hotéis e similares	Contratante
559	Outros tipos de alojamento não especificados anteriormente	Contratante
561	Restaurantes e outros serviços de alimentação e bebidas	Contratante
562	Serviços de <i>catering</i> , bufê e outros serviços de comida preparada	Terceirizado
581	Edição de livros, jornais, revistas e outras atividades de edição	Terceirizado
582	Edição integrada à impressão de livros, jornais, revistas e outras publicações	Contratante
591	Atividades cinematográficas e produção de vídeos e de programas de televisão	Terceirizado
592	Atividades de gravação de som e de edição de música	Terceirizado
601	Atividades de rádio	Contratante
602	Atividades de televisão	Terceirizado
611	Telecomunicações por fio	Contratante
612	Telecomunicações sem fio	Contratante
613	Telecomunicações por satélite	Contratante
614	Operadoras de televisão por assinatura	Contratante
619	Outras atividades de telecomunicações	Terceirizado
620	Atividades dos serviços de tecnologia da informação	Terceirizado
631	Tratamento de dados, hospedagem na internet e outras atividades relacionadas	Terceirizado
639	Outras atividades de prestação de serviços de informação	Terceirizado
641	Banco Central	Contratante
642	Intermediação monetária – depósitos à vista	Terceirizado
643	Intermediação não monetária – outros instrumentos de captação	Terceirizado
644	Arrendamento mercantil	Contratante
645	Sociedades de capitalização	Contratante
646	Atividades de sociedades de participação	Terceirizado
647	Fundos de investimento	Terceirizado
649	Atividades de serviços financeiros não especificadas anteriormente	Terceirizado
651	Seguros de vida e não vida	Contratante
652	Seguros-saúde	Contratante
653	Resseguros	Contratante
654	Previdência complementar	Contratante
655	Planos de saúde	Contratante
661	Atividades auxiliares dos serviços financeiros	Terceirizado
662	Atividades auxiliares dos seguros, da previdência complementar e dos planos de saúde	Terceirizado

(Continua)

(Continuação)

Cnae 2.0	Descrição	Contratante/terceirizado
663	Atividades de administração de fundos por contrato ou comissão	Terceirizado
681	Atividades imobiliárias de imóveis próprios	Terceirizado
682	Atividades imobiliárias por contrato ou comissão	Terceirizado
691	Atividades jurídicas	Terceirizado
692	Atividades de contabilidade, consultoria e auditoria contábil e tributária	Terceirizado
702	Atividades de consultoria em gestão empresarial	Terceirizado
711	Serviços de arquitetura e engenharia e atividades técnicas relacionadas	Terceirizado
712	Testes e análises técnicas	Terceirizado
721	Pesquisa e desenvolvimento experimental em ciências físicas e naturais	Terceirizado
722	Pesquisa e desenvolvimento experimental em ciências sociais e humanas	Terceirizado
731	Publicidade	Terceirizado
732	Pesquisas de mercado e de opinião pública	Terceirizado
741	<i>Design</i> e decoração de interiores	Terceirizado
742	Atividades fotográficas e similares	Terceirizado
749	Atividades profissionais, científicas e técnicas não especificadas anteriormente	Terceirizado
750	Atividades veterinárias	Terceirizado
771	Locação de meios de transporte sem condutor	Terceirizado
772	Aluguel de objetos pessoais e domésticos	Terceirizado
773	Aluguel de máquinas e equipamentos sem operador	Terceirizado
774	Gestão de ativos intangíveis não financeiros	Terceirizado
781	Seleção e agenciamento de mão de obra	Terceirizado
782	Locação de mão de obra temporária	Terceirizado
783	Fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros	Terceirizado
791	Agências de viagens e operadores turísticos	Terceirizado
799	Serviços de reservas e outros serviços de turismo não especificados anteriormente	Terceirizado
801	Atividades de vigilância, segurança privada e transporte de valores	Terceirizado
802	Atividades de monitoramento de sistemas de segurança	Terceirizado
803	Atividades de investigação particular	Terceirizado
811	Serviços combinados para apoio a edifícios	Terceirizado
812	Atividades de limpeza	Terceirizado
813	Atividades paisagísticas	Terceirizado
821	Serviços de escritório e apoio administrativo	Terceirizado
822	Atividades de teleatendimento	Terceirizado
823	Atividades de organização de eventos, exceto culturais e esportivos	Terceirizado
829	Outras atividades de serviços prestados principalmente às empresas	Terceirizado
841	Administração do estado e da política econômica e social	Contratante

(Continua)

(Continuação)

Cnae 2.0	Descrição	Contratante/terceirizado
842	Serviços coletivos prestados pela administração pública	Contratante
843	Seguridade social obrigatória	Contratante
851	Educação infantil e ensino fundamental	Contratante
852	Ensino médio	Contratante
853	Educação superior	Contratante
854	Educação profissional de nível técnico e tecnológico	Contratante
855	Atividades de apoio à educação	Terceirizado
859	Outras atividades de ensino	Contratante
861	Atividades de atendimento hospitalar	Contratante
862	Serviços móveis de atendimento a urgências e de remoção de pacientes	Terceirizado
863	Atividades de atenção ambulatorial executadas por médicos e odontólogos	Terceirizado
864	Atividades de serviços de complementação diagnóstica e terapêutica	Terceirizado
865	Atividades de profissionais da área de saúde, exceto médicos e odontólogos	Terceirizado
866	Atividades de apoio à gestão de saúde	Terceirizado
869	Atividades de atenção à saúde humana não especificadas anteriormente	Terceirizado
871	Atividades de assistência a idosos, deficientes físicos, imunodeprimidos e convalescentes, e de infraestrutura e apoio a pacientes prestadas em residências coletivas e particulares	Terceirizado
872	Atividades de assistência psicossocial e à saúde a portadores de distúrbios psíquicos, deficiência mental e dependência química	Terceirizado
873	Atividades de assistência social prestadas em residências coletivas e particulares	Terceirizado
880	Serviços de assistência social sem alojamento	Terceirizado
900	Atividades artísticas, criativas e de espetáculos	Terceirizado
910	Atividades ligadas ao patrimônio cultural e ambiental	Terceirizado
920	Atividades de exploração de jogos de azar e apostas	Terceirizado
931	Atividades esportivas	Terceirizado
932	Atividades de recreação e lazer	Terceirizado
941	Atividades de organizações associativas patronais, empresariais e profissionais	Contratante
942	Atividades de organizações sindicais	Contratante
943	Atividades de associações de defesa de direitos sociais	Contratante
949	Atividades de organizações associativas não especificadas anteriormente	Contratante
951	Reparação e manutenção de equipamentos de informática e comunicação	Terceirizado
952	Reparação e manutenção de objetos e equipamentos pessoais e domésticos	Terceirizado
960	Outras atividades de serviços pessoais	Terceirizado
970	Serviços domésticos	Terceirizado
990	Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	Contratante

Fonte: Comissão Nacional de Classificação (Concla)/Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).
Elaboração dos autores.

TERCEIRIZAÇÃO NO PROCESSO DE ACUMULAÇÃO CAPITALISTA, SUAS IMBRICAÇÕES COM AS FORMAS DE TRABALHO PRODUTIVO E IMPRODUTIVO E MANIFESTAÇÕES

Fernando Pires de Sousa¹

Fabio Maia Sobral²

Júnior Macambira³

1 INTRODUÇÃO

Temos observado a elevação das taxas de exploração sobre enorme parcela de setores de trabalhadores. A sanha do capital na busca pela elevação de suas taxas de lucro tem avançado implacavelmente sobre direitos conquistados pelas lutas de trabalhadores. A retirada de garantias legais, a dilapidação de mecanismos de proteção social e o aumento do grau de exploração do trabalho têm sido marcas do modo de produção capitalista nas últimas duas décadas do século XX e nas duas primeiras do século XXI.

A terceirização tem sido um dos mecanismos centrais na efetivação do objetivo de reduzir a remuneração da força de trabalho. A terceirização tem aparecido como uma das características mais utilizadas na modificação das relações entre o capital e o trabalho. Mas qual a força propulsora desse ataque? Qual a essência motivadora dessa investida sobre a renda dos trabalhadores?

Segundo Marx (2008), o capital tem uma tendência à queda das suas taxas de lucro devido ao crescimento relativo do capital constante. Diz o autor: “Esse aumento progressivo do capital constante em relação ao capital variável deve, necessariamente, ter por consequência queda gradual na taxa geral de lucro, desde que não varie a taxa de mais-valia ou o grau de exploração do trabalho pelo capital” (Marx, 2008, p. 282).

A elevação percentual do capital constante relativamente ao capital variável, com a consequente elevação da produtividade, é uma das características essenciais do próprio desenvolvimento do domínio do capital. Nos diz Marx (2008, p. 282):

1. Professor titular no Departamento de Teoria Econômica e no Programa de Pós-Graduação em Avaliação de Políticas Públicas da Universidade Federal do Ceará (UFC), coordenador do Observatório de Políticas Públicas da UFC, colaborador do Groupe Interdisciplinaire de Recherche sur L'Emploi, la Pauvreté et la Protection Sociale-Université de Montréal. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/7986697292459304>>.

2. Professor de graduação em economia ecológica no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento e Meio Ambiente e no Programa de Pós-Graduação em Avaliação de Políticas Públicas da UFC. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/0528887610181340>>.

3. Analista de mercado de trabalho do Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT). Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/1467484497937557>>.

Ora, vimos ser uma lei do modo de produção capitalista que, ao desenvolver-se ele, o capital variável decresce relativamente, comparado com o constante e, por conseguinte, com todo o capital posto em movimento (...). É apenas outra maneira de expressar-se o desenvolvimento progressivo da produtividade social do trabalho.

Essa é a expressão do capital em seu pleno desenvolvimento. Uma característica que nos permite entender que, mesmo com a elevação da produtividade, os mecanismos de distribuição não caminham para a socialização dos ganhos em eficiência do processo produtivo. Ou seja, “A tendência gradual, para cair, da taxa geral de lucro é, portanto, apenas expressão, peculiar ao modo de produção capitalista, do progresso da produtividade social do trabalho” (Marx, 2008, p. 283).

Segundo Marx (2008), a queda da taxa de lucro global é derivada da característica de o processo de produção capitalista ser, ao mesmo tempo, processo de acumulação. Tal característica não “depende da distribuição” (Marx, 2008, p. 284). A acumulação se expressa de maneira contraditória ao ampliar a dominação do capital sobre o trabalho e ao tendencialmente reduzir a sua taxa de lucro.

Ao lidar com sua própria essência, o capital busca formas de contrapor-se à sua tendência à queda da taxa de lucro. Marx (2008) descreve as seis formas utilizadas pelo capital para repor a sua taxa de lucro. São elas: aumento do grau de exploração do trabalho, redução dos salários, baixa de preço dos elementos do capital constante, superpopulação relativa, comércio exterior e aumento do capital em ações.

Nosso capítulo concentra-se em discutir diretamente dois desses aspectos: o aumento do grau de exploração da força de trabalho e a redução dos salários por meio do mecanismo da terceirização do trabalho.

O capítulo compõe-se de um primeiro tópico, que discute a relação entre trabalho produtivo e improdutivo como elemento central para entender a terceirização. A enorme elevação da produtividade e a imensa acumulação decorrente, acompanhada da “globalização” financeira.

A seguir, discutimos o avanço da terceirização e suas consequências, tais como as comparações entre a proporção entre terceirizados e não terceirizados, a sua remuneração média, o tempo de permanência no emprego e a evolução do número de estabelecimentos terceirizados.

2 TERCEIRIZAÇÃO NA PERSPECTIVA DA PROBLEMÁTICA “TRABALHO PRODUTIVO E IMPRODUTIVO”

As transformações no mercado de trabalho como consequência da dinâmica do processo de expansão do capital e as adaptações impostas à divisão social do trabalho, sob o domínio da mundialização produtiva e financeira, encontram na terceirização um campo promissor para fazer frente às exigências da concorrência e da produtividade.

Dessa forma, passa a ser uma discussão interessante a análise envolvendo trabalho produtivo e improdutivo, conforme Marx (1987). O processo histórico compreendendo as transformações na produção, seja na organização no âmbito da fábrica, seja na economia como um todo, tem cada vez mais indiferenciado essas duas formas do trabalho. Assim, enquanto nos clássicos a burguesia ocupava o espaço bem definido da produção de mercadorias – portanto, estritamente inerente à extração de mais-valia, do valor, subsumida ao trabalho produtivo, contrariamente ao trabalho improdutivo, assim entendido por não se consubstanciar no aproveitamento de trabalho excedente como capital –, hoje essa distinção se torna cada vez mais tênue.⁴ De fato, isso resulta da própria necessidade imposta pela tendência à redução da taxa de lucros, que imperativamente induz o sistema a se expandir na busca frenética pela extração de mais-valia, portanto, de recuperação e perpetuação de lucros por meio da transmutação em mercadorias dos frutos do trabalho antes improdutivo.

Ora, o excedente gerado que não for utilizado para a produção de mercadorias que geram valor, mas sim para custear outras atividades, estaria contribuindo, assim, para o crescimento do trabalho improdutivo. Considerando, por outro lado, que essas atividades assumem e exercem uma importância crescente no capitalismo contemporâneo, consideradas essenciais à própria realização da produção – sem a qual não seria possível transformar o excedente em capital –, na verdade, o que acontece é um fenômeno que poderia, à primeira vista, parecer ambíguo, mas que na realidade faz parte da lógica mesmo de sustentação e expansão do sistema.

Mas se a prática da terceirização remonta mesmo à era romana (Silva, 1997), é especialmente no capitalismo que ela experimenta extraordinária expansão, compreendendo praticamente todas as áreas de produção, comercialização e serviços. Se estes dois últimos segmentos foram primordiais para a redução de custos e, portanto, para a concorrência, é com a intensificação do processo de concentração e centralização de capitais, por meio da formação de oligopólios e monopólios globais, que a terceirização avança no âmbito da produção direta de mercadorias. Em efeito, as teorias neoclássicas sobre comércio internacional, em que pesem algumas restrições (Jayme Junior, [s.d.]), assinalam que as vantagens comparativas, em particular na vertente da teoria de Heckscher-Ohlin (Carbaugh, 2004), indicam a abundância

4. Conforme Braverman (1987, p. 357): “Embora o trabalho produtivo e o improdutivo sejam tecnicamente distintos, embora o trabalho produtivo tenha tendido a decrescer na razão do aumento de sua produtividade, enquanto o improdutivo tenha aumentado apenas como consequência do aumento dos excedentes jorrados pelo trabalho produtivo – a despeito dessas distinções, as duas massas de trabalho não estão absolutamente em flagrante contraste e não precisam ser contrapostas uma à outra. Elas constituem uma massa contínua de emprego que, atualmente e diferentemente da situação nos dias de Marx, têm tudo em comum”. Em efeito, Marx (1987, p. 391) via a relação trabalho produtivo e improdutivo, dessa maneira: “É característico de todos os trabalhos improdutivos a circunstância de estarem ao meu dispor – como a compra de todas as outras mercadorias de consumo – na mesma proporção em que exploro trabalhadores produtivos (...). Ao revés, meu poder de empregar trabalhadores produtivos não cresce, mas; ao contrário, decresce na proporção em que emprego trabalhadores improdutivos”.

de fatores de produção como importante condição para a intensificação do comércio intersetorial, que caracterizam as transações entre estruturas econômicas significativamente diferenciadas, que chegam a ser consideradas “complementares”. Assim, a abundância de mão de obra barata, de matéria-prima em geral e de bens intermediários nos países em desenvolvimento se traduz em atração para a localização de empresas terceirizadas de produção de diferentes itens que entram na composição dos bens finais das grandes companhias transnacionais. Também entre países desenvolvidos, que em geral apresentam estruturas produtivas muito avançadas e, portanto, competitivas entre si, e onde o comércio entre eles se caracteriza por apresentar “demandas de sobrepondo”,⁵ ao qual não se aplicaria a explicação da teoria de Heckscher-Ohlin, pode-se aventar que a terceirização no segmento da produção ocorre para atender às exigências da diferenciação de produtos.

Nessa perspectiva, Chesnais (2008) assinala que a crise atual é principalmente resultado de mais de cinquenta anos (desde a Segunda Guerra) de superprodução e, portanto, de acumulação permanente de capital, do que necessariamente de subconsumo, e que está ligada a dois fatos: exacerbação da “anarquia da concorrência”, causada pela liberalização e mundialização; e forte abertura ao mercado mundial, com destaque para a China, que apresenta especificidades pela expressão que assume na extensão das relações de produção entre capital e trabalho, cuja finalidade é a criação de valor e de mais-valia na indústria manufatureira. Pela sua pujança, ela se constitui talvez na principal base de produção mundial, que exige, consequentemente, uma esfera de realização, em outras palavras, um mercado de dimensão semelhante, capaz de absorver a quantidade de mercadorias produzidas (Chesnais, 2008, p. 10).⁶ Ora, isso certamente demanda um vigoroso impulso na constituição de empresas especializadas inerentes ao segmento de atividades terceirizadas, muitas delas de porte transnacional, conforme as exigências das transações em escala global.

De fato, a “fabulosa” institucionalidade supranacional edificada a partir do acordo de Bretton Woods,⁷ sob inspiração keynesiana do pós-Segunda Guerra,

5. Nações com rendas *per capita* similares, em geral, apresentam também estruturas de demandas similares, denominadas “de sobrepondo”, desse modo, consomem tipos similares de bens manufaturados.

6. Segundo Chesnais (1996), sua tese central é que o processo de mundialização do capital seguido do da internacionalização de cada um de seus três ciclos: capital produtivo (industrial), capital-mercadoria (comercial) e capital-dinheiro (financeiro), devem ser considerados separadamente, e que eles tomam formas particulares. Assim, ele refuta a hipótese do ciclo único do capital, ou seja, da integração das três formas por meio da subordinação do capital-mercadoria e do capital-dinheiro face ao capital produtivo. Ele justifica tal realidade pelo nível de autonomia que hoje o capital-mercadoria e a movimentação do capital-dinheiro detêm em relação ao capital industrial. Em geral, isto está de acordo com o que preceitua Mészáros (2002), ao se referir à incontrolabilidade do sistema do capital em razão da separação entre produção e controle, e produção e consumo, e da contradição entre produção e circulação.

7. Essa institucionalidade compreendeu, além da adoção de um novo sistema monetário internacional, baseado no câmbio fixo relativo ao padrão dólar-ouro, a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), do Banco Mundial, do Fundo Monetário Internacional (FMI) e do Acordo geral de tarifas e comércio (Gatt – General Agreement on Tariffs and Trade), com a finalidade de soerguer e proteger o capitalismo contra profundas depressões e fazer frente ao modelo comunista.

soergueu o capitalismo por meio de um extraordinário desenvolvimento da produção de mercadorias, possibilitando a expansão da produção fordista e do consumo de massa. Ao mesmo tempo, graças à mais-valia gerada, em boa parte apropriada pelo Estado burguês na forma de tributos, promoveu-se também considerável avanço do trabalho dito improdutivo, consubstanciado nos sistemas nacionais de proteção social (saúde, educação, previdência, assistência e benefícios sociais), de caráter universal. Nesse período, houve, assim, expansão significativa tanto do trabalho produtivo quanto do improdutivo, este passando a ser o foco da crítica maior imputada pelos defensores do neoliberalismo econômico, que creditaram à crise do início dos anos 1970 a forte regulação do Estado e seus gastos, em particular, os sociais, o que se passou a denominar de “crise fiscal do Estado” (Sousa, 2000; O’Connor, 1977).

Como fim dessa era – em razão muito mais da crise provocada pelos Estados Unidos, que foram incapazes de sustentar a conversibilidade de sua moeda, decretando, assim, o fim do câmbio fixo, gerando inflação mundial e aumentando a vulnerabilidade dos balanços de pagamento dos países –, surge a atual fase, marcada pelo neoliberalismo econômico. Com a instalação deste novo modelo – caracterizado pela expansão dos mercados graças à redução do tamanho do Estado, via privatizações e reformas liberais que imprimiam desregulamentação e flexibilização com vistas a favorecer aumentos da concorrência, da produtividade e do fluxo internacional de fatores, bens, serviços e capital –, procurava-se reeditar as taxas de lucro, portanto, parcela maior do excedente de trabalho apropriada como capital em detrimento da assimilada pelo Estado, da fase keynesiana (Sousa, 2000). Com a produção flexível, toyotista, passou-se a terceirizar setores inteiros de produção, notadamente de componentes, peças, acessórios etc., produzidos nos mais diversos rincões. A divisão internacional do trabalho exerce, assim, propriedade importante para a especialização produtiva entre países desenvolvidos e em desenvolvimento ou mesmo entre países de mesmo *status* econômico.⁸

A complexidade assumida por esse sistema global compreende tanto o mercado quanto o setor público, que passou também a terceirizar certas atividades-meio realizadas pelo trabalho improdutivo – a rigor, o trabalho realizado pelo Estado, em geral, é considerado improdutivo, por não gerar diretamente mais-valia – em trabalho produtivo (setores de vigilância, limpeza etc.) executado por empresas prestadoras de serviço que assalariam mão de obra. No geral, poder-se-ia considerar ainda que a contratação pelo Estado de entidades que ostentam a razão social de

8. Assim, Belluzzo (2014, p. 7) assinala que “As transformações ocorridas nas últimas décadas deram origem a fenômenos correlacionados e aparentemente contraditórios: 1) uma nova etapa de ‘centralização’ da propriedade e do controle dos blocos de capital, mediante a escalada dos negócios de fusões e aquisições alentados pela forte capitalização das bolsas de valores nos anos 80, 90 e 2000, a despeito de episódios de ‘ajustamento’ de preços; 2) a ‘terceirização’ das funções não essenciais à operação do *core business* [principal negócio da empresa], o que aprofundou a divisão social do trabalho e propicia a especialização e os ganhos de produtividade”.

empresa pública para gerenciar a prestação de serviços finalísticos, principalmente no âmbito da saúde, cujos trabalhadores são mantidos pelo contrato de trabalho formal regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), chega mesmo a caracterizar a realização de trabalho produtivo, mesmo que não seja diretamente vinculado à geração de lucro.⁹

Como resultado do mesmo movimento, acirrado pela concorrência e pela busca de elevadas taxas de produtividade, que concentra e centraliza capitais privados e que confere dimensão substancial ao capital financeiro, verifica-se uma dupla tendência (que justamente pelo dito anteriormente, não significa ambiguidade, conforme já nos referimos). Assim, paralelamente à supressão de trabalho improdutivo, principalmente os menos nobres ou valorizados (coincidentemente os mesmos liberados pelo setor público, como limpeza, vigilância e outros), as empresas passam a contratar outros tipos de trabalho improdutivo para dar conta da complexidade inerente à gestão (como o trabalho ultrarremunerado dos altos executivos, os famosos CEOs¹⁰), à circulação e às finanças, que exigem elevada formação e especialização, portanto, mais “nobres”. Logo, as empresas “forçosamente” incrementam o trabalho improdutivo no seu interior como necessário para potencializar seus ganhos. No geral, pode-se aventar sobre a ocorrência de uma redução do trabalho improdutivo realizado pelas instituições estatais e um aumento do realizado pelas empresas.

Krein e Teixeira (2016, p. 114-116), com base em um apanhado na literatura, assinalam diferentes fatores que contribuem para a terceirização, bem como discorrem sobre suas formas de manifestação. No primeiro caso, destacam o fenômeno da financeirização, que passa a exigir respostas de rentabilidade a curto prazo, conforme o padrão do mercado financeiro, prejudicando a perspectiva de longo prazo dos investimentos produtivos; o desenvolvimento das comunicações e dos transportes, que tornou viável a constituição e a integração de redes de subcontratação; a redução de custos e a focalização na atividade-fim da empresa; a concorrência internacional e a busca por níveis elevados de produtividade, que levaram as grandes companhias a submeterem os países periféricos às diretrizes mundiais de gestão do processo de produção sob o domínio delas, à reorganização da produção e à redução de custos; e a tendência hegemônica de defesa da flexibilização como ajuste da força de trabalho a esse contexto. Sobre as formas de manifestação concernentes às relações de

9. Em outros termos, entidades “sem fins lucrativos”, como a Empresa Brasileira de Serviço Hospitalar (EBSERH) e as organizações sociais (OS).

10. CEO significa diretor executivo (ou chief executive officer). Piketty (2013) desenvolve toda uma análise sobre a importância assumida por estes altos profissionais no gerenciamento das grandes companhias, o que ele denuncia mesmo como fator de aumento de desigualdades de renda e sociais no âmbito do próprio trabalho assalariado. Nesse caso, tem-se mesmo uma sobrevalorização do trabalhador improdutivo, vis-à-vis o produtivo, como já assinalaria Marx, na sua famosa assertiva: “ser um trabalhador produtivo é, portanto, não uma felicidade, mas uma desgraça” (Marx, [s.d.], p. 477 *apud* Braverman, 1987, p. 353).

trabalho inerentes à terceirização que provocam precarização dos trabalhadores, os referidos autores sublinham: repercussões negativas na remuneração e seus benefícios, sem necessariamente burlar a legislação do trabalho; contratação temporária de trabalhadores por meio de agências de intermediação, caracterizando relação de emprego triangular; contratação de cooperativas, pessoa jurídica, autônomo, trabalho estágio; trabalho informal; trabalho especializado, sem necessariamente reduzir direitos trabalhistas; e trabalho “escravo”.

Uma área em grande crescimento na América Latina é a de terceirização de processos de negócios e terceirização de tecnologia da informação,¹¹ que encontra vantagens comparativas nos países em desenvolvimento, com forte predominância da Índia, China e Malásia. Vários fatores contribuem para a crescente demanda por empresas de terceirização latino-americanas em detrimento das asiáticas, em particular a proximidade e o fuso horário com os Estados Unidos, a afinidade cultural, os incentivos fiscais, o câmbio favorável e maior domínio do inglês, assim como fusões e aquisições de empresas que contribuem para a consolidação e a padronização de sistemas e processos. Nesse sentido, oito países (México, Chile, Brasil, Costa Rica, Argentina, Panamá, Uruguai e Colômbia) destacam-se no *ranking* dos cinquenta melhores fornecedores de serviços de terceirização do mundo, com o Brasil ocupando a 12^a posição e a terceira na região, atrás de México e Chile. Essa tendência positiva indica

prestação de serviços com valor agregado, incluindo inovações e computação em nuvem; aumento do desenvolvimento de capital humano a partir da parceria com universidades privadas da América Latina; desenvolvimento de modelo híbrido de compartilhamento de serviços/centros de terceirização, especialmente na América Central (KPMG, 2014, p. 6).

Esse modelo, no qual compartilham profissionais da empresa com os terceirizados, tem como propósito otimizar custos e valor agregado, o que possibilita manter escritórios de prestadores de serviços em vários países, contribuindo para o acesso a talentos, incentivos fiscais e infraestrutura, conforme as exigências da globalização e flexibilização neoliberais.

No caso brasileiro, a terceirização assumiu dimensão extraordinária, abrangendo, segundo Carleial e Ferreira (no prelo), uma série de setores da estrutura produtiva, como energia, petróleo, portos, indústria naval, indústria da madeira, imóveis, metalurgia, indústria química, bancos, comunicações, *telemarketing*, comércio e serviços e setor público. Certamente, isso só foi alcançado graças à corresponsabilidade do Estado, pois ele mesmo “externaliza a força de trabalho, induz à prática da externalização dos custos pelas empresas públicas por meio da ação

11. Business Process Outsourcing (BPO) e Information Technology Outsourcing – ITO (KPMG, 2014).

das suas agências reguladoras e externaliza as atividades centrais como a educação e a saúde por meio das organizações sociais” (Carleial e Ferreira, no prelo, p. 11).

Não é à toa que a prática da terceirização se expandiu pelas três esferas de governo, que, conforme Krein e Texeira (2016), resulta da possibilidade de burlar a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF); pela crença, não confirmada, de que a gestão privada é mais eficiente e eficaz do que a pública; por facilitar uma maior liberdade aos gestores na condução da força de trabalho terceirizada, conforme suas finalidades políticas e administrativas; e se constituir, inclusive, em fontes de financiamento para campanhas eleitorais.

Pesquisa realizada em empresas americanas e europeias (Kakabadse e Kakabadse, 2002) identificou quatorze vantagens para a adoção da terceirização, e as mais importantes consistiam em atender melhor aos objetivos da empresa por meio da adoção de práticas mais adequadas, disciplinar custos e administrar as habilidades dos gestores. Também se destacaram a melhoria da qualidade dos serviços e o redirecionamento da gestão para exercer as competências essenciais da organização. Foi ainda sublinhado o acesso a tecnologias e qualificações, possibilitando reduzir pessoal, desenvolver novos produtos e serviços e reduzir custos financeiros. Por outro lado, o nível de insatisfação com a terceirização se mostrou muito elevado – conforme declaração de cerca de 70% das companhias que a praticavam –, cujas razões, em grande parte, superavam mesmo as vantagens. As queixas mais comuns concerniam a contatos com fornecedores não apropriados; objetivos demasiadamente ambiciosos dos contratos; níveis dos serviços, garantias e relação comprador-fornecedor mal definidos; entrega insatisfatória dos serviços, comportamento pouco cooperativo do fornecedor; custo elevado dos serviços etc.

A revolução da informática e as exigências impostas pela concorrência levaram as companhias a adotarem estratégias visando vantagens de qualidade de custo e de serviço, o que provocou mudanças na forma como o trabalho é estruturado. Assim, contratos com tempo determinado, teletrabalho baseado no domicílio e a forma convencional de relacionamento com os empregados, por meio de arranjos flexíveis do emprego, chegaram a reduzir o tempo de trabalho e dar maior disponibilidade de tempo livre. Em termos de perspectivas, a tendência é de não existir mais um contrato social de suporte entre o empregador e o empregado, gerando um ambiente de insegurança e de limitado compromisso com o local de trabalho (Kakabadse e Kakabadse, 2002).

É consenso na literatura que a terceirização se constituiu em uma das estratégias mais eficazes adotadas pela globalização neoliberal. Em efeito, essa única ofensiva possibilitou enfrentar dois problemas simultaneamente: diminuir o tamanho do Estado enquanto se reorganizava a produção e impulsionava a produtividade, enxugando a estrutura produtiva, flexibilizando e reduzindo os custos do trabalho.

Juridicamente não existe respaldo que, no geral, livre o trabalhador do consequente processo de precarização, considerando que o próprio Estado abriu os flancos do direito trabalhista para permitir o avanço da terceirização em praticamente todas as atividades produtivas, seja no setor privado, seja na oferta dos serviços públicos.¹² Assim, como argumentamos no início, houve uma verdadeira revolução na problemática envolvendo trabalho produtivo e trabalho improdutivo, avançando em uma miscelânea de segmentos que compreendem atividades-meio e atividades-fim, esfera privada e esfera pública. Afinal, contemplar a atual proposta de estender o trabalho terceirizado às atividades-fim na oferta de serviços públicos não significa senão reforçar o que já vem sendo praticado com amparo administrativo nas organizações sociais e nas empresas brasileiras de serviço hospitalar, como já foi frisado.

Por fim, toda essa reengenharia inerente à atual fase de acumulação, ao mesmo tempo que favorece a integração dos sistemas – tanto produtivos quanto financeiros – na esfera global, contribui, em decorrência das transformações do mundo do trabalho, para, como indica Chesnais (1996), uma dupla polarização, tanto no âmbito do trabalho – com a formação de uma elite altamente qualificada paralelamente à precarização de uma massa crescente de trabalhadores internamente nos países – quanto do capital, externamente, entre países ricos e pobres. Nessa perspectiva, vale reproduzir as assertivas de Mészáros (2002, p. 111):¹³

A “globalização” (tendência que emana da natureza do capital desde o seu início), muito idealizada em nossos dias, na realidade significa: o desenvolvimento necessário de um sistema internacional de dominação e subordinação. No plano da política totalizadora, corresponde ao estabelecimento de uma hierarquia de Estados nacionais mais, ou menos, poderosos que gozem – ou padeçam – da posição a eles atribuída pela relação de forças em vigor (mas de vez em quando, é inevitável, violentamente contestada) na ordem de poder do capital global.

Vejamos agora os mecanismos que a terceirização assume na realidade brasileira e seus mecanismos de avanço sobre as formas de trabalho não terceirizado, além da expansão das unidades empresariais dedicadas ao fornecimento de trabalho terceirizado a outras empresas.

3 MERCADO DE TRABALHO E TERCEIRIZAÇÃO: UMA IDEIA CADUCA

As conquistas alcançadas pelo país nos anos 2000, sobretudo a partir da segunda metade dessa década, com crescimento da economia, maior distribuição da renda, política de valorização do salário mínimo e mais o crescimento do emprego com carteira assinada – em ritmo acima do incremento do produto interno bruto (PIB) –,

12. No Brasil, essa ofensiva foi emblemática a partir da famosa reforma do Estado, implementada por Bresser-Pereira (1997).

13. Para uma análise detalhada das consequências desse longo processo de terceirização, em termos de precarização do mundo do trabalho e do aprofundamento das desigualdades sociais, ver principalmente Carleial e Ferreira (no prelo), Cunha (2009), Ponte ([s.d.]), Soussi (2016) e Noiseux (2016).

foram decisivas em proporcionar um novo ciclo virtuoso capaz de mitigar a persistente concentração de renda e os desequilíbrios sociais que se arrastam ao longo de décadas. Lamentavelmente, assiste-se nos dias atuais o retorno da velha economia e das práticas mercantilistas que apenas assolam e agravam ainda mais o hiato – persistente – da casa-grande e senzala. Para Baltar (2014¹⁴ *apud* Moretto e Fernandes, 2015), o *boom* do emprego formal, nesse período de pujança econômica, foi consequência também “Da maior predisposição para a formalização das empresas e dos contratos de trabalho e, sobretudo, do crescimento dos vínculos de emprego nos estabelecimentos novos (que passaram a declarar a Rais) em relação ao crescimento dos vínculos nos estabelecimentos já existentes” (*op. cit.*, p. 109).

A esse momento de euforia – positiva – da economia e seus desdobramentos sobre o mercado de trabalho, Cacciamali e Tatei (2016) nos informam, com igual propriedade do exposto por Baltar (*op. cit.*), que

O aumento das exportações arrastou a demanda agregada e permitiu que o governo de Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010) colocasse em prática, a partir de 2004, um regime de crescimento econômico com distribuição de renda, impulsionando o consumo interno, valorizando o salário mínimo e criando e ampliando programas sociais (Cacciamali e Tatei, 2016, p. 103).

Infelizmente, os ventos que sopravam a favor deram lugar a uma onda crescente e quase sem precedente na economia, afetando, sobremaneira, parte expressiva do tecido produtivo nacional, com reflexo imediato no mercado de trabalho, que passou a expor elevadas taxas de desemprego, ampliação da informalidade e concentração de renda, situações nocivas provocadas pelo quadro recessivo em que vive o país. Arelado a essa realidade, o quadro político atual corrobora ainda mais para dificultar e mumificar o estágio atual da economia, que se deteriora a cada dia, sem perspectivas ou sinalizações que possam mitigar alguma “mudança de rota”. Diante desse contexto, Cacciamali e Tatei (2016, p. 115-116) revelam que

É inegável o papel da crise política em agravar a recessão econômica recente. A queda do grau de confiança, tanto das famílias como das empresas, impacta negativamente as expectativas de consumo e de investimento, que são componentes essenciais para a retomada do dinamismo da atividade econômica. Assim, enquanto o marasmo no cenário político não for debelado, a perspectiva de reversão da crise econômica se distancia cada vez mais no tempo.

Diante de tamanhas celeumas e controvérsias – que não são poucas –, vem à baila a famigerada terceirização, dessa vez por meio da Lei nº 13.429/2017, recentemente aprovada e que expande a atividade da terceirização para atividades-fim, antes prevista somente em atividades-meio. Em outras palavras, a ideia é transformar todo mundo em “patrão de si mesmo”, ou quem sabe pôr fim à relação

14. Baltar, P. Política econômica, emprego e política de emprego no Brasil. *Estudos avançados*, v. 28, n. 81, 2014.

capital *versus* trabalho. Em momentos de escárnio como o que se vive atualmente no país, a insanidade ganha contornos cada vez mais predatórios à nossa modesta e humilde civilização. De acordo com Pochmann (2016, p. 42), “É uma fase longa de decadência econômica, mas também política, dos valores culturais, dos relacionamentos, das instituições, algo muito maior. Olhamos o curto prazo, o cotidiano, mas há um movimento maior nisso”.

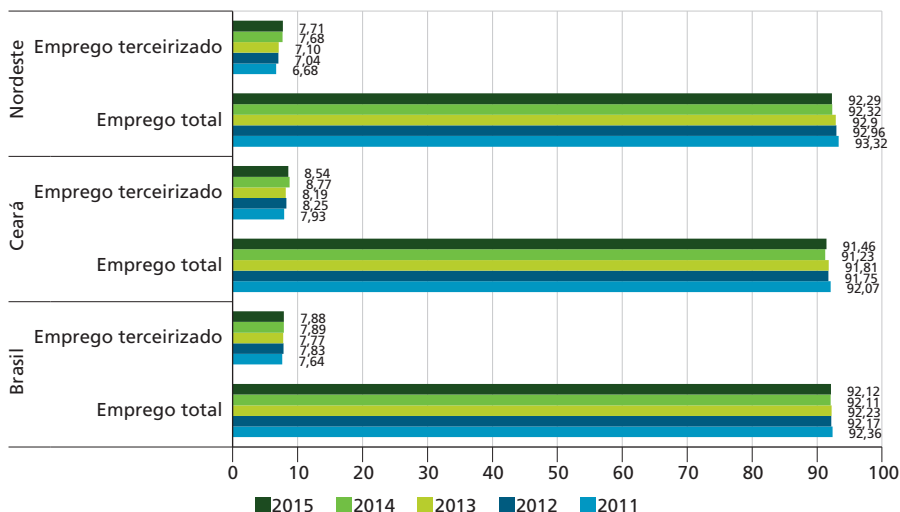
Partindo para as informações disponibilizadas pela Relação Anual de Informações Sociais (Rais), do Ministério do Trabalho (MTB), tentaremos apresentar, na sequência, alguns dados que podem revelar melhor a dimensão do emprego terceirizado no país. Do exposto e considerando o período de cinco anos selecionados (2011-2015), o Brasil registrou a geração de 1.750.176 empregos formais no período compreendido entre 31/12/2011 e 31/12/2015. Os estabelecimentos vinculados às atividades de terceirização geraram 281.024 ocupações com registro, com o emprego variando (2015/2011) em torno de 7,34%, e crescimento médio anual por volta de 1,79%. Por sua vez, a variação do emprego entre os não terceirizados, quando comparamos 2015 com 2011, ficou em 3,78, bem abaixo da situação exposta anteriormente, reforçando o seu crescimento no interior do emprego em diferentes esferas do setor produtivo. Por fim, vale registrar que o crescimento médio anual do emprego não terceirizado ficou em 0,93%, comportamento também inferior ao registrado no segmento dos terceirizados. Em linhas gerais, podemos afirmar que a participação do emprego terceirizado no conjunto da ocupação formal oscilou entre 7,64%, em 2011, e 7,88%, em 2015, revelando a ampliação da terceirização no conjunto da ocupação formal no Brasil, corroborando para relações de trabalho cada vez mais precarizadas, com redução dos direitos dos trabalhadores e estímulo à fantasia do “emprego flexível”.

No caso do estado do Ceará, o emprego formal terceirizado cresceu 18,77% (2015/2011), estimulando a geração de 22.758 novos postos de trabalho nessa condição, situação acima do crescimento verificado no Brasil, 7,34%, no caso dos terceirizados, e de 3,78%, em relação aos não terceirizados. Dentre as atividades com maiores saldos de estoque de emprego acumulado no período 2011-2015, destacam-se locação de mão de obra, atividades de vigilância e segurança privada, condomínios prediais, atividades de teleatendimento e seleção e agenciamento de mão de obra. Em alguns casos, como no teleatendimento, a rotatividade é bastante acentuada, com entradas e saídas constantes de trabalhadores, em um imenso e perverso círculo vicioso. Comparativamente à realidade do Ceará, a região Nordeste despontou com crescimento de 22,54% no emprego tido como terceirizado, enquanto na ocupação formal total esse crescimento foi de 4,93%. De forma análoga, os números observados no Nordeste caminham na mesma “estrada” da situação do Ceará, com o emprego terceirizado aumentando a uma proporção acima do emprego não terceirizado.

GRÁFICO 1

Empregos formais, total e terceirizado – Grandes Regiões (2011-2015)¹

(Em %)



Fonte: Rais-2011-2015/MTB.

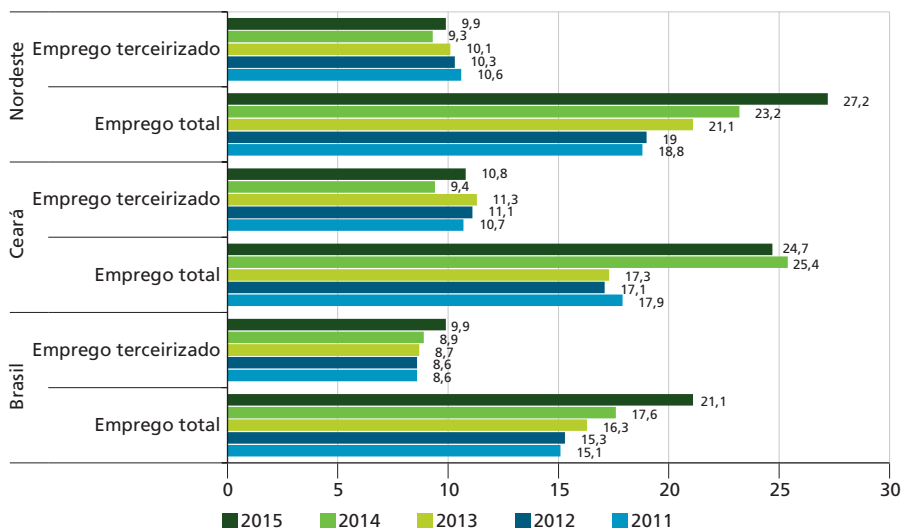
Nota: ¹ Consideraram-se como atividades relacionadas à terceirização a seguinte Classificação Nacional de Atividades Econômicas (Cnae): seleção e agenciamento de mão de obra; locação de mão de obra temporária; fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros; agências de viagens; operadores turísticos; serviços de reservas e outros serviços de turismo não especificados anteriormente; atividades de vigilância e segurança privada; atividades de transporte de valores; atividades de monitoramento de sistemas de segurança; atividades de investigação particular; serviços combinados para apoio a edifícios, exceto condomínios prediais; condomínios prediais; limpeza em prédios e em domicílios; imunização e controle de pragas urbanas; atividades de limpeza não especificadas anteriormente; atividades paisagísticas; serviços combinados de escritório e apoio administrativo; fotocópias, preparação de documentos e outros serviços especializados de apoio administrativo; atividades de teleatendimento; atividades de organização de eventos, exceto culturais e esportivos; atividades de cobranças e informações cadastrais; envasamento e empacotamento sob contrato; atividades de serviços prestados principalmente às empresas não especificadas anteriormente.

Noutra dimensão do emprego formal, analisa-se o tempo de permanência do trabalhador em seu emprego. No caso do Brasil, o tempo médio do vínculo empregatício não terceirizado teve picos de crescimento ao longo de toda a série aqui analisada, partindo de 15,1 meses, em 2011, para 21,1 meses, em 2015. Na situação de terceirização, o tempo médio de permanência no emprego ficou estável entre 2011 e 2012, em 8,6 meses, com leve crescimento nos anos subsequentes, sobretudo em 2015, ano em que houve a maior ampliação do tempo de emprego entre os trabalhadores terceirizados. Do exposto, podemos concluir que, com base nas informações levantadas neste capítulo, o emprego terceirizado flutua de forma considerável ante o não terceirizado; ou seja, no primeiro caso, o tempo de emprego correspondia a 46,92% (2015) do tempo médio do segundo, expondo de forma clara o caráter efêmero do emprego formal terceirizado, que assumiu proporções similares no Ceará (43,72%) e na região Nordeste (36,40%).

GRÁFICO 2

Tempo médio de permanência no emprego formal, total e terceirizado – Grandes Regiões (2011-2015)

(Em meses)



Fonte: Rais 2011-2015/MTB.

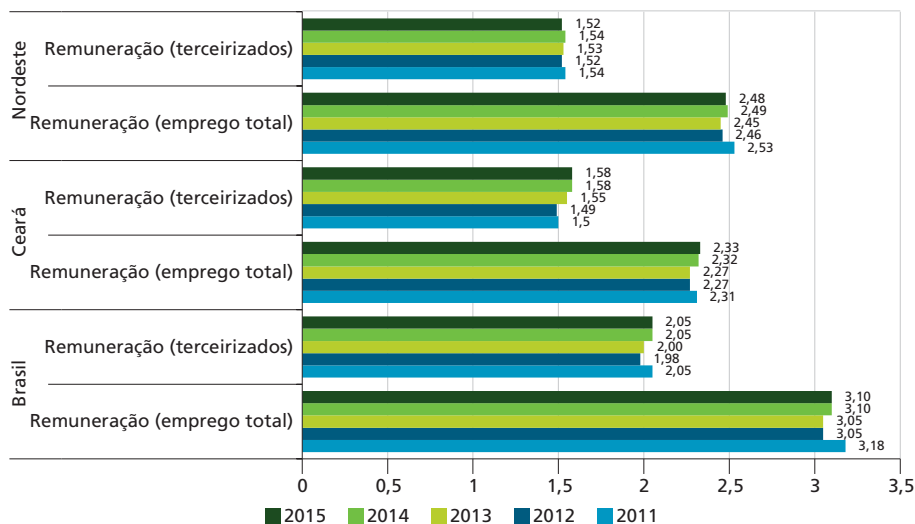
Assim como o tempo médio de emprego dos terceirizados, a remuneração média em salários mínimos também é inferior à renda auferida pelos empregos terceirizados. De forma a exemplificar melhor essa situação, os dados de 2011 para o Brasil atestam que a média salarial dos terceirizados representou 64,46% da renda dos não terceirizados, findando 2015 em 66,13%. Comparando as situações do Ceará e do Nordeste, identificamos quadros com características distintas em termos proporcionais, mas especificamente em 2011, ou seja, enquanto no primeiro o salário terceirizado representava 64,93%, no segundo, esse percentual foi de 39,53%, evidenciando, neste caso, um maior distanciamento entre os salários ofertados nas diferentes modalidades. Em 2015, último ano da série em tela, o salário médio dos terceirizados correspondia acima de 60% (66,13% no Brasil; 61,29% no Nordeste; e 67,81% no Ceará) ao recebido pelos empregados não terceirizados.

Em relação ao volume de estabelecimentos terceirizados, observa-se o ritmo de expansão desses na passagem de 2011 para 2015, com a geração de 32.693 estabelecimentos formais. No Nordeste e no estado do Ceará, o saldo líquido correspondente à criação de estabelecimentos formais ficou em 6.460 e 1.054 registros, respectivamente, resultado que coloca o Ceará como responsável por 16,32% dos estabelecimentos terceirizados no Nordeste. Outro indicativo desse quadro apresentado foi a taxa de crescimento médio observada nesses diferentes espaços analisados neste capítulo, ou seja, enquanto o Brasil apontou para um crescimento médio de 2,6% (2011-2015), em termos de criação de estabelecimentos formais terceirizados, o crescimento no Nordeste ampliou em 3,6%, e, por fim, o Ceará, com uma taxa média de crescimento de 3,9%.

GRÁFICO 3

Remuneração média nominal (salário mínimo) no emprego formal, total e terceirizado – Grandes Regiões (2011-2015)

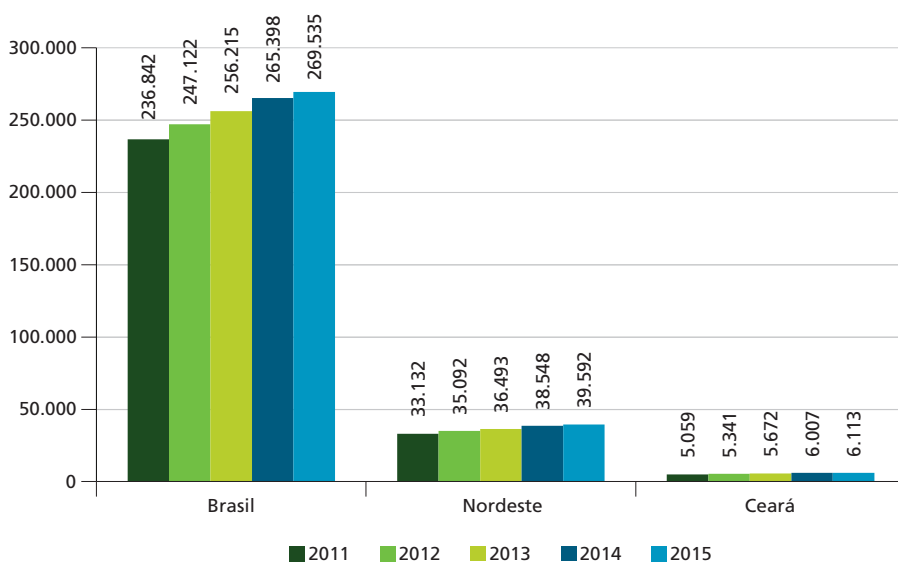
(Em salários mínimos)



Fonte: Dados da Rais-2011-2015/MTb.

GRÁFICO 4

Número de estabelecimentos formais terceirizados – Grandes Regiões (2011-2015)



Fonte: Rais-2011-2015/MTB.

Em síntese, os resultados apresentados revelaram crescimento dos estabelecimentos terceirizados ao longo de todo o interstício em apreço, independentemente da localização geográfica definida para o estudo. Para Pochmann (2008, p. 58), essa expansão da terceirização

Ocorreu justamente a partir da implantação do Plano Real, coincidindo com a geração de empregos terceirizados em maior quantidade. Com a implantação do plano de estabilização monetária, em 1994, prevaleceram dois vetores com forte impacto sobre o comportamento da terceirização no Brasil.

Diante desse avanço da terceirização e considerando a promessa de sua ampliação, conforme já mencionado anteriormente, e das implicações ao que ainda resta de regulamentação na esfera da legislação trabalhista, tal crescimento deverá trazer consequências terríveis aos trabalhadores. Essa aventura empreendida em torno da terceirização conta, é claro, com a adesão de muitas empresas, como visto há pouco, ou seja, esta se notabilizou, como assevera Pochmann (2008, p. 58),

Como iniciativa mais fácil e imediatamente adotada pelas empresas para diminuir os custos de contratação da mão de obra. De forma defensiva, a terceirização no setor privado contribuiu para diminuir direitos, especialmente dos trabalhadores que até então não eram subcontratados, e precarizar postos de trabalho definidos por condições e relações de trabalho tradicionais nas micro e pequenas empresas, muitas delas na informalidade.

Diante de seus limites, o capital avança em suas formas de ataque aos trabalhadores. Seus limites o impulsionam a romper as linhas da exploração, caminhando celeremente para a superexploração da força de trabalho (Nascimento, Dillenburg e Sobral, 2013).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebemos o imenso avanço do capital, seja no Brasil, seja no mundo, sobre as formas de proteção legal aos trabalhadores. Uma tentativa recorrente e pertencente à própria natureza do modo de produção capitalista. O processo de produção capitalista é, ao mesmo tempo, um processo de acumulação.

A acumulação do capital traz tendência à queda das taxas de lucro em decorrência do crescimento do capital constante relativamente ao capital variável. Com base nessa ideia, o capital busca incessantemente formas de expandir suas taxas de lucro.

Uma das maneiras centrais de o capital repor suas taxas de lucro é por meio do aumento da exploração da força de trabalho. Tal aumento assume distintas formas. Percebemos, atualmente, uma dessas formas: a terceirização.

Discutimos a terceirização a partir das dimensões da relação entre trabalho produtivo e improdutivo e sob as diversas expressões desta terceirização em uma comparação dos dados do Brasil, do Nordeste e do Ceará que comprovam o seu avanço e suas terríveis consequências. São, portanto, tempos sombrios que se avolumam.

REFERÊNCIAS

- BALTAR, P. Política econômica, emprego e política de emprego no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 28, n. 81, 2014.
- BELLUZZO, L. G. M. A internacionalização recente do regime do capital. A internacionalização do capital e a nova divisão do trabalho. *In*: CESIT – CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO. **Carta Social e do Trabalho**, n. 27, jul./set. 2014.
- BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: LTR, 1987.
- BRESSER-PEREIRA, L. C. **A reforma do Estado dos anos 90**: lógica e mecanismos de controle. Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1997. v. 1. (Cadernos Mare da reforma do Estado).
- CACCIAMALI, M. C.; TATEI, F. Mercado de trabalho: da euforia do ciclo expansivo e de inclusão social à frustração da recessão econômica. **Revista Estudos Avançados**, São Paulo, n. 87, p. 103-121, 2016.
- CARBAUGH, R. J. **Economia internacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.
- CARLEIAL, L. M. F.; FERREIRA, C. V. Le Brésil externalisé: État, marché du travail et inégalités. *In*: AZAIS, C.; CARLEIAL, L. (Dir.). **Zone grise de l’emploi et du travail**: um dialogue France-Brésil. Londres: Peter Lang. No prelo.
- CHESNAIS, F. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.
- _____. La récession mondiale: moment, interprétation et enjeux de la crise. **Carré Rouge**, n. 39, dez. 2008.
- CUNHA, S. F. Terceirização e desigualdade. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, Vitória da Conquista, n. 8, p. 109-131, 2009.
- ÉTHIER, D. **Introduction aux relations internationales**. Montreal: Les Presses del’ Université de Montreal, 2010.
- JAYME JUNIOR, F. G. Comércio internacional e crescimento econômico: o comércio afeta o desenvolvimento? **Revista Brasileira de Comércio Exterior**, [s.l.], [s.d.].
- KAKABADSE, A.; KAKABADSE, N. Trends in outsourcing: contrasting USA and Europe. **European Management Journal**, v. 20, n. 2, p. 189-198, abr. 2002.
- KPMG. Potencial latino-americano. **KPMG Business Magazine**, 32, 2014.

KREIN, J. D.; TEXEIRA, M. Terceirização e relações de trabalho. *In*: MACAMBIRA JÚNIOR; ARAÚJO, T. P.; LIMA, R. A. (Coord.). **Mercado de trabalho**: qualificação, emprego e políticas sociais. Fortaleza: IDT, 2016.

MARX, K. **O capital**. Livro 4 – Teorias da mais valia. São Paulo: Bertrand Brasil, 1987. v. 1. (Último Capítulo [sem nº]: produtividade do capital. Trabalho produtivo e improdutivo – p. 384-406).

_____. **O capital**: crítica da economia política, livro terceiro: o processo global de produção capitalista. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008. v. 1.

MÉSZÁROS, I. **Para além do capital**. São Paulo: Editora da Unicamp; Boitempo Editorial, 2002.

MORETTO, A. J.; FERNANDES, L. H. Emprego, rotatividade e proteção ao trabalhador: contrapontos à mudança do seguro-desemprego. *In*: DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Caderno do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho**, v. 1, p. 105-121, São Paulo, 2015.

NASCIMENTO, C. A.; DILLENBURG, F.; SOBRAL, F. M. Exploração e superexploração da força de trabalho em Marx e Marini. *In*: ALMEIDA FILHO, N. (Org.). **Desenvolvimento e dependência**: cátedra Ruy Mauro Marini. Brasília: Ipea, 2013.

NOISEUX, Y. A transformação do trabalho na província de Québec, Canadá: flexibilidade e precariedade, duas faces de uma mesma realidade. *In*: SOUSA, F. J. P.; NOISEUX, Y. (Orgs.). **Trabalho, desenvolvimento e pobreza no mundo globalizado**: abordagens teórico-empíricas e comparações Brasil-Canadá. Fortaleza: Edições UFC, 2016.

O'CONNOR, J. **A crise do Estado capitalista** (*The fiscal crisis of the state*). Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1977.

PIKETTY, T. **Le capital au XXI siècle**. Paris: Éditions du Seuil, 2013.

POCHMANN, M. **A superterceirização do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. (Debates Contemporâneos, n. 2).

_____. Trabalho modelo uber. **Revista Carta Capital**, ano XXII, n. 919, p. 41-42, 21 set. 2016.

PONTE, J. R. T. **A reestruturação bancária dos anos noventa**: a experiência da estratégia de terceirização radical no Banco do Brasil. [s.l.; s.n]: [s.d.].

SILVA, A. C. S. Os indivíduos e o Estado na realização de tarefas públicas. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 209, p. 43-70, jul./set. 1997.

SOUSA, F. J. P. **Rapport salarial et protection social eau Brésil**. 2000. Tese (Doutorado), Paris, Université Paris XIII, 2000.

SOUSSI, S. A. Os fluxos de trabalhadores migrantes temporários e o papel ambivalente do Estado: impactos sobre a precarização do trabalho e a sindicalização. *In*: SOUSA, F. J. P. ; NOISEUX, Y. (Orgs.). **Trabalho, desenvolvimento e pobreza no mundo globalizado**: abordagens teórico-empíricas e comparações Brasil-Canadá. Fortaleza: Edições UFC, 2016.

TERCEIRIZAR ATIVIDADE-FIM É ALUGAR TRABALHADOR

Vanessa Patriota da Fonseca¹

1 INTRODUÇÃO

A terceirização teve origem na administração com o regime de acumulação de capital pós-fordista e o objetivo de melhorar a produtividade das empresas ao propor o repasse para terceiros de suas atividades periféricas e o foco nas atividades inerentes ao seu objeto social, com vistas à racionalização das operações.

No Brasil, entretanto, iniciou-se um processo de contratação de mão de obra por meio de terceiros para laborar nas atividades essenciais da empresa tomadora de serviços, desvirtuando o instituto mencionado. Nesse processo, não há repasse das atividades finalísticas para terceiros. Repassa-se apenas a contratação do trabalhador. Terceirizar atividade-fim não é terceirizar. É intermediar mão de obra.

Este estudo trata dos equívocos conceituais que giram em torno da terceirização e objetiva apresentar os prejuízos causados aos trabalhadores pela intermediação de mão de obra, com a discussão de casos práticos. Ainda, analisa as possíveis consequências que a Lei nº 13.429 e a Lei nº 13.467, ambas de 2017, podem apresentar.

2 OS CONTORNOS DA TERCEIRIZAÇÃO E OS EQUÍVOCOS CONCEITUAIS

A terceirização teve origem na administração com o regime de acumulação de capital pós-fordista e o objetivo de melhorar a produtividade das empresas ao propor a racionalização de suas operações. Partiu-se da premissa de que, focando nas atividades diretamente relacionadas ao seu objeto social e repassando para terceiros as atividades periféricas, sobre as quais não detêm *know how*, as empresas otimizariam a sua produção. É a ideia de empresa enxuta.

A título de exemplo, podemos citar o caso de uma fábrica de brinquedos que decide fornecer almoço para seus empregados. A empresa se propôs a fabricar brinquedos e possui conhecimento sobre esse processo produtivo. Mas não tem *know how* na fabricação de refeições, e decide repassar o serviço a uma empresa

1. Procuradora do trabalho do Ministério Público do Trabalho (MPT). Vice-Coordenadora Nacional da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (Conafret)/MPT. Currículo: <<http://www.prt6.mpt.mp.br/procuradorias/ptm-petrolina/procuradores-ptm-petrolina>>.

especializada no assunto, que vai conduzir todo o processo produtivo com os seus próprios empregados e meios de produção.

Como principal vantagem, a terceirização permite que a tomadora de serviços se dedique apenas à atividade para a qual foi constituída e nela se aprimore. Por isso, a terceirização é um contrato de prestação de serviços firmado entre duas empresas que acordam o fornecimento de dado produto, e não um contrato de fornecimento de mão de obra. Trata-se da contratação de serviços, e não de trabalhadores.

No Brasil, entretanto, iniciou-se um processo de contratação de mão de obra por meio de terceiros para laborar nas atividades essenciais da empresa tomadora de serviços, como o caso da linha de produção da fábrica de brinquedos, que dirigirá a prestação do serviço, uma vez que detém o conhecimento sobre o processo produtivo.

Ilustrando, seria como se o proprietário da fábrica de brinquedos pedisse à prestadora de serviços que, de forma semelhante ao aluguel de uma máquina que possa lhe ser posta à disposição em troca de pagamento pelo uso, coloque-lhe à disposição trabalhadores em troca de uma remuneração pela locação ou intermediação da mão de obra – reduzindo o trabalhador a coisa. Se não bastasse o aspecto imoral da locação, ela só pode ser viável com a sonegação de direitos, como se verá adiante.

Com essa ilustração, pretendemos evidenciar que não há repasse para terceiros daquilo que a empresa sabe fazer – de sua atividade finalística. Ela repassa apenas a contratação do trabalhador. Terceirizar atividade-fim não é terceirizar. É intermediar mão de obra, *merchandage*. É alugar ser humano, o que é repudiado em todos os cantos do planeta. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) não aceita a *merchandage*, como ficou explícito na Declaração de Filadélfia, pois o homem não é mercadoria.

No mesmo sentido, para Beltran, terceirização “É, pois, um processo de transferência, para terceiros especializados, que têm a incumbência da realização de atividades acessórias ou de apoio, liberando a empresa tomadora para maior aperfeiçoamento e concentração em sua atividade-fim” (Beltran, 1997, pp.494).

Maurício Godinho Delgado não pensa diferente:

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial econômico. São, portanto, as atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços (Delgado, 2004, pp.440-441).

Todavia, é cristalino que a fraude na terceirização se proliferou nos últimos tempos no país. Assim, da acepção inicial, restrita aos serviços especializados, passou-se, numa interpretação equivocada, a partir de paradigmas puramente

econômicos, à extensão a todas as atividades, inclusive finalísticas, e, nesse caso, convertendo-se em mera locação ou intermediação de mão de obra.

A intermediação de mão de obra leva, inevitavelmente, à sonegação de direitos trabalhistas, como dito. O raciocínio é muito simples. Se a nossa fábrica de brinquedos contratar diretamente os trabalhadores que laboram em sua linha de produção, nos seus custos estarão inseridos remuneração, benefícios e impostos. Caso ela contrate tais trabalhadores através de terceiros, ela incluirá nos custos, também, o lucro da empresa contratada. Assim, a legítima terceirização implica, em primeiro plano, aumento de custos diante da dificuldade operacional da tomadora de serviços de realizar diretamente a atividade.

Portanto, a terceirização se justifica apenas quando são repassados para terceiros serviços que a contratante não sabe desenvolver. Tal opção é uma decisão em prol da especialização, e não da redução direta de custos. A redução de custos pode ocorrer indiretamente como consequência de a tomadora de serviços focar seus esforços nas suas atividades finalísticas e reduzir prejuízos com operações que ela não sabe desenvolver adequadamente. É o caso do fornecimento de refeições para os empregados da fábrica de brinquedos, como já mencionado.

A contratação de trabalhadores por meio de terceiros para desenvolver atividades finalísticas da contratante só pode implicar diminuição de custos se a contratada não investir em prevenção de acidentes e em equipamentos de proteção coletiva e individual, pagar salários menores, não pagar horas extras, não depositar o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), deixar de conceder os intervalos para descanso para que o trabalhador labore mais etc. A tomadora de serviços arca com o lucro da terceirizada, mas, com a redução de salários e benefícios, a contratação finda sendo vantajosa para ela. Do contrário, a conta não fecharia. Que vantagem teria a fábrica em contratar um trabalhador por meio de terceiros para fazer o serviço que ela sabe como deve ser feito?

Não é outra coisa senão sonegação de direitos e precarização do trabalho que o MPT constata nas suas inúmeras investigações, em que fica evidente a contratação de trabalhadores através de empresas interpostas para o desenvolvimento de atividades essenciais da tomadora de serviços.

3 O DESMONTE DO DIREITO DO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO

As provas colhidas nos inquéritos civis públicos do MPT vão ao encontro de estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), segundo o qual o trabalhador terceirizado, em dezembro de 2013, recebia cerca de 24,7% menos que o trabalhador diretamente contratado; tinha uma jornada

de trabalho de cerca de três horas a mais por semana, sem contar as horas extras e banco de horas; e contava um tempo de permanência de três anos menos na empresa aproximadamente. Além disso, de cada dez acidentes fatais, oito acontecem com terceirizados. Tal estudo não separa a terceirização lícita da intermediação de mão de obra, estando nele abrangidos os trabalhadores que laboram tanto na atividade finalística quanto em atividade-meio das tomadoras de serviços (CUT, 2014).

As consequências da intermediação de mão de obra são as mais nefastas possíveis. Iniciam-se pela redução de salários e benefícios, posto que as tomadoras de serviço que repassam a terceiros a contratação de trabalhadores são aquelas que têm de obedecer a normas coletivas que estabelecem patamares salariais e benefícios maiores. Podemos citar o caso de uma instituição financeira, atrelada à convenção coletiva dos bancários, que estabelece melhores patamares salariais e mais benefícios, repassando a contratação do trabalhador que irá desenvolver todo o trabalho de atendimento e orientação do cliente por telefone para uma empresa de *telemarketing*, cujo sindicato profissional não conseguiu emplacar as mesmas conquistas, inclusive o mesmo nível remuneratório.

Não se deve olvidar que os prejuízos à classe trabalhadora vão muito além, a saber:

- criam-se duas espécies de trabalhadores: os que têm mais direitos e os que têm menos direitos, muitas vezes, convivendo em um mesmo ambiente de trabalho. Exsurge um terreno fértil para assédio moral, discriminação, sensação de injustiça, insatisfação;
- o poder de barganha dos trabalhadores é afetado pela fragmentação da categoria em diferentes sindicatos;
- a cota de contratação de pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados, prevista no art. 93 da Lei nº 8.213 de 1991, é reduzida, podendo até mesmo ser dispensada. Isso porque, segundo tal dispositivo legal, a cota é calculada com base no total de empregados da empresa. Com cem ou mais empregados é obrigatória a contratação. Caso o total de empregados seja diminuído com o repasse para terceiros da contratação de parte dos trabalhadores, a base de cálculo será afetada, implicando prejuízo a milhares de pessoas que estão alijadas do mercado de trabalho por fatores como discriminação e falta de informação dos empregadores;
- a cota de contratação de aprendizes, prevista no art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pelos mesmos motivos, será afetada, em prejuízo a milhões de jovens que estão fora do mercado de trabalho por falta de experiência prática;

- o número de integrantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) será reduzido, uma vez que sua base de cálculo é o número de empregados da empresa, ao sabor da Norma Regulamentadora nº 5 do Ministério do Trabalho (MTB); e
- o número de componentes do Serviço Especializado em Medicina e Segurança do Trabalho (SESMT) também será reduzido, pois é igualmente calculado com base no total de empregados. É esse total que definirá se é preciso contratar médico do trabalho, técnico de segurança do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho etc., conforme dispõe a Norma Regulamentadora nº 4 do MTB.

Dessa forma, embora no ambiente laboral permaneça a mesma quantidade de trabalhadores, aqueles contratados por terceiros não compõem a base de cálculo da Cipa e do SESMT, prejudicando a fiscalização do cumprimento de normas de segurança e saúde no trabalho e favorecendo o aumento dos índices de acidentes.

Ademais, em 25 de março de 2017, a Fundação Jorge Duprat e Figueiredo (Fundacentro), durante um congresso por ela promovido na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP), citou um estudo que apontou que 82% dos trabalhadores encontrados em situação análoga à de escravo eram terceirizados (Oliveira, 2015).

O elevado número de acidentes de trabalho decorrentes da terceirização ilícita é uma das razões por que o MPT elaborou e implementou o Projeto Alta Tensão, cujo objetivo é combater a precarização do trabalho fruto da intermediação de mão de obra em empresas geradoras e distribuidoras de energia elétrica.

Já foram instaurados procedimentos investigatórios contra 62 empresas do ramo no país. Constatada a ilicitude, uma parte das empresas firmou Termo de Ajuste de Conduta perante o órgão ministerial obrigando-se a primarizar a contratação de inúmeros trabalhadores. Outras recusaram a proposta de regularização da situação, e foram acionadas judicialmente. Por fim, há as que ainda estão sob investigação. Do total de 41 ações civis públicas ajuizadas pelo MPT, foi reconhecida a ilicitude da terceirização, com a procedência dos pedidos do órgão ministerial, em 80,48% dos casos. Em 14,65% dos casos, foi firmado acordo judicial por meio dos quais as rés se obrigaram a pôr fim à ilicitude. Apenas no caso de duas empresas os pedidos do *Parquet* foram julgados improcedentes – 4,87% (Fonseca, 2016).

Os “terceirizados” das empresas de geração e distribuição de energia elétrica, em sua maioria eletricitas e ajudantes de eletricitas, estavam laborando em atividades como leitura de consumo em medidores de energia elétrica; corte, ligação e religação de energia; cadastramento da rede de iluminação pública e unidades consumidoras; serviços de manutenção relativos à normalização do fornecimento de energia elétrica; projetos e construção de redes de distribuição urbanas e rurais;

manutenção em linhas de transmissão; identificação, notificação e regularização de ligações clandestinas; inspeção em unidades consumidoras e outros.

Observou-se que muitas das concessionárias de energia elétrica expandiram a sua rede de usuários ao mesmo tempo que diminuíram a quantidade de trabalhadores diretamente contratados e aumentaram o número de “terceirizados”. Em um dos casos, processo nº 0001554-25.2011.06.0023, a proporção dos terceirizados passou de 30% do total de trabalhadores, em 1997, para cerca de 60% em 2000, chegando a ultrapassar os 75% de toda a mão de obra contratada pela empresa em 2010. Entre os que trabalhavam diretamente no sistema de distribuição de energia elétrica exercendo a função de eletricista ou ajudante de eletricista, apenas 15% era diretamente contratado pela concessionária.

No caso em comento, a tomadora de serviços, embora tenha repassado a contratação de trabalhadores a terceiros, continuou estabelecendo metas de produtividade para os terceirizados, inclusive para eletricistas que desenvolviam atividade perigosa. E essas metas são difíceis de ser atingidas – o que aumenta a pressão em cima dos trabalhadores. A pressa faz que o trabalhador se descuide dos procedimentos de segurança, aumentando o risco da atividade. Ademais, a situação se agrava pela fadiga, pois os eletricistas precisam percorrer grandes distâncias, subir em postes e escadas, quer chova quer faça sol, com a utilização de pesados equipamentos de proteção individual e laborando em jornadas excessivas, até mesmo exaustivas.

A análise dos registros eletrônicos do banco de dados da concessionária demonstrou absurdos excessos de jornadas dos eletricistas intermediados por terceiros, entre eles, o trabalho em jornadas superiores a dez horas e a doze horas em milhares de ocorrências nos anos de 2009 e 2010; constatou o trabalho em jornadas exaustivas, acima de vinte horas, em 225 ocorrências em 2010; e, ainda, verificou-se o trabalho sem concessão de intervalo para refeição em 31.172 ocorrências em 2009 e em 49.765 ocorrências em 2010, algumas vezes em jornada superior a doze horas.

Observou-se a existência de alojamentos precários, onde dormiam trabalhadores intermediados que laboravam na construção e na expansão de rede no interior do estado. Esses trabalhadores chegavam a permanecer 26 dias seguidos trabalhando sem folga semanal, só retornando às suas residências uma vez por mês para um descanso de quatro dias. Sequer possuíam local para refeições e local adequado para armazenamento de alimentos, tendo sido verificado o uso de marmitas danificadas e acondicionadas em local impróprio, em geral nas cabines dos veículos, sob o calor do sol, prejudicando a conservação dos alimentos ali guardados por várias horas. Foram constatados alojamentos sem janela e sem ventilação; camas sem colchão ou com colchões danificados e mofados. Portanto, é de clareza solar

que tais trabalhadores contratados por terceiros se encontravam em condições análogas à de escravo.

Nesse sentido, dispõe o Código Penal:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena – reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

O tipo penal alude a jornadas exaustivas. É certo que tal conceito é um tanto quanto subjetivo, mas, no afã de delimitar o que está nele compreendido, é preciso ponderar, por um lado, que, por razões óbvias, alguns trabalhos levam à exaustão mais rapidamente que outros. O trabalho no subsolo de mineradoras, evidentemente, é mais desgastante do que o trabalho desenvolvido em uma pequena loja de um shopping center pouco frequentado. Sendo assim, se faz mister perquirir a respeito das condições em que o trabalho está sendo desenvolvido. Por outro lado, é imperioso aferir a intensidade com que se extrapola a jornada além do limite que o legislador, amparado por estudos na área de saúde, entendeu como suportável para ao trabalhador.

Ciente de que o art. 58 da CLT estipula como jornada normal de trabalho aquela que dura no máximo oito horas por dia; como jornada extraordinária admissível a que acresce às oito horas mais duas; e como jornada extraordinária suportável, mas admissível apenas no caso de necessidade imperiosa, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, aquela que se estende até doze horas de trabalho no dia, pode-se supor, como dedução lógica, que trabalhar acima desse limite tende a levar o trabalhador à exaustão. Acrescendo-se a esse quadro o fato de o labor ocorrer em atividade perigosa, na qual se exige mais atenção e cuja carga de tensão e estresse é elevada em função do risco e do consequente temor de acidentes, não restam dúvidas de que laborar acima de doze horas por dia, em vários dias do mês, mormente sem equipamentos de proteção individual, em condições satisfatórias, dormindo em alojamentos precários, alimentando-se mal e buscando atingir altas metas de produtividade caracterize a jornada exaustiva, atraindo o tipo penal aludido. Se isso não caracteriza a jornada exaustiva, a que estaria se referindo o art. 149 do Código Penal?

Para tornar o quadro ainda mais gravoso, foi constatada a substituição ilegal de eletricitas por ajudantes de eletricista, a ausência de treinamento para vários trabalhadores e a existência de eletricista analfabeto – o que é proibido pela Norma Regulamentadora nº 10 do Ministério do Trabalho (MTB).

A análise de dados extraídos de documentos da empresa ou obtidos no *site* da Fundação Comitê de Gestão Empresarial (Coge)² demonstrou que o índice de acidentes de trabalho é maior entre os trabalhadores contratados por empresas interpostas em relação àqueles diretamente contratados pela concessionária e que os acidentes mais graves ocorrem com maior frequência entre os terceirizados.

Restou evidenciado que, embora a contratação dos trabalhadores tenha sido transferida para outras empresas, a concessionária de energia elétrica possuía conhecimento de todas as irregularidades por elas praticadas, já que controlava a jornada de trabalho dos empregados intermediados; formatava a rotina de trabalho e os procedimentos operacionais; interferia na seleção de empregados; determinava a dispensa de trabalhadores que não mais lhe interessavam; fornecia grande parte dos materiais e equipamentos utilizados pelas empresas contratadas (veículos, computadores, impressoras e monitores colocados nos estabelecimentos das contratadas, nos quais estavam instalados sistemas informatizados da tomadora de serviços etc.); estabelecia quantos empregados deviam compor cada equipe; elaborava os sistemas informatizados utilizados pelas prestadoras de serviço; fiscalizava os trabalhos; controlava o tempo gasto nas tarefas; e mantinha o cadastro de todos os trabalhadores intermediados.

Causa espanto as diferenças nas condições de trabalho dos empregados diretamente contratados pela concessionária e daqueles contratados por terceiros. Os terceirizados trabalhavam em jornadas mais elevadas, recebiam menores salários, tinham mais descansos suprimidos e utilizavam veículos em piores condições (com pneus absolutamente carecas e estofados abertos e com molas expostas), às vezes, sem manutenção, faltando instrumentos e equipamentos de proteção adequados, sem água potável suficiente, carregando peso em excesso; além disso, muitas vezes, não gozavam de férias.

No que tange aos salários e benefícios, os recebidos pelos trabalhadores diretamente contratados eram significativamente maiores que os recebidos pelos terceirizados, posto que os acordos coletivos firmados pela concessionária com o Sindicato dos Urbanitários estabelecia patamares civilizatórios mais elevados: além de piso salarial maior, previa participação nos lucros e resultados, férias com adicional de 50% além do terço constitucional, garantia de emprego para quem tinha mais de cinco anos de serviço e estava há 24 meses da aposentadoria, plano de saúde, custeio integral da assistência médico-hospitalar para acidentados, indenização por acidente de trabalho em caso de morte ou invalidez, auxílio funeral e redução do percentual de desconto do vale-transporte, vale-alimentação e transporte noturno.

2. Entidade de direito privado que atua na promoção e no aprimoramento da gestão empresarial e técnica do setor elétrico por meio de atividades de pesquisa, ensino, consultoria e desenvolvimento institucional, da qual participam todas as distribuidoras de energia elétrica do país.

A análise desse e de inúmeros outros casos investigados pelo MPT revela, com nitidez, que a intermediação de mão de obra fere de morte o direito à vida com saúde, à não discriminação, ao pleno emprego e, conseqüentemente, atinge a dignidade do trabalhador, pilar sobre o qual se alicerça o Estado constitucional e do qual se irradiam todos os demais direitos fundamentais. No caso, em vez de o trabalho dignificar o homem, reduzia-o à condição de coisa.

4 A INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA E A PIRÂMIDE DAS NORMAS

Ferindo de morte a dignidade do trabalhador, como demonstrado claramente, a intermediação de mão de obra afronta princípios do direito internacional do trabalho proclamados quando da criação da OIT, em 1919, tais como a justiça social e a proteção do trabalhador.

A Declaração da Filadélfia, de 1944, adotada pela OIT como anexo à sua constituição, também tem seus princípios atingidos, entre eles, o de que trabalho não é mercadoria.

É igualmente atingido o princípio do não retrocesso social, prescrito pelo Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (“Protocolo de San Salvador”), tendo em vista a precarização do trabalho.

No plano interno, é feita vista grossa a vários princípios constitucionais, tais como da dignidade (art. 1º, inciso III), do valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV), da não discriminação (art. 5º, *caput*), da progressividade dos direitos trabalhistas (art. 7º, *caput*), da valorização do trabalho humano (art. 170), entre outros.

A legislação infraconstitucional também é atingida, abalando os pilares sobre os quais é erguida toda a CLT, a saber, os arts. 2º e 3º, que conceituam o que vem a ser empregador e empregado: o primeiro, aquele que dirige a prestação pessoal de serviço em função dos riscos da atividade econômica que assumiu; o segundo, aquele que presta serviço de natureza não eventual ao empregador, sob sua dependência, em sentido amplo, e mediante salário.

E não se diga que tais artigos podem ser alterados por norma de hierarquia superior, como a Constituição Federal de 1988 (CF/1988), de modo a precarizar a relação trabalhista e a afastar direitos dos trabalhadores, posto que tal alteração violaria o princípio da proibição do retrocesso social, anteriormente mencionado, e afetaria cláusula pétrea da CF/1988, como a que estabelece a relação de emprego protegida (art. 7º, inciso I).

Assim como essas lesões trabalhistas têm a aptidão de criar um padrão social negativo que vai se alastrando por toda a sociedade, de um setor para outro da atividade econômica, elas também têm a capacidade de afetar a pirâmide das normas

na integralidade. Cabe, portanto, aos órgãos que compõem o sistema de garantias trabalhista, como o Ministério Público (MP) e o Poder Judiciário, frearem essa avalanche que pretende derrubar a pirâmide.

Ocorre que, na contramão do combate à fraude na terceirização e, portanto, do combate à sonegação de direitos através da intermediação de mão de obra, os poderes Legislativo e Executivo propuseram legitimar, com a edição de lei, a precarização do trabalho.

5 ANÁLISE DA LEI Nº 6.019/1974 COM AS ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI Nº 13.429/2017 E PELA LEI Nº 13.467/2017

Em meio a uma pauta precarizante, em que se discutiam a reforma da Previdência, a reforma trabalhista, a alteração do conceito de trabalho escravo, entre outros assuntos que afetam negativamente direitos sociais, a Câmara dos Deputados ressuscitou o Projeto de Lei (PL) nº 4.302/1998, de autoria do Poder Executivo à época do governo Fernando Henrique Cardoso, apesar de o próprio Poder Executivo, em 2003, durante o governo de Luiz Inácio Lula da Silva, ter solicitado a sua retirada.

Além de ir de encontro ao pedido do Executivo, autor do projeto, o texto foi encaminhado às pressas para votação, denotando atitude antidemocrática, uma vez que desrespeitou o processo de discussão com a sociedade e com diversos atores sociais. Aprovado, foi, na sequência, sancionado pelo presidente Michel Temer e convertido na Lei nº 13.429/2017, tudo sob o argumento de que se pretendia modernizar, gerar empregos e reduzir a insegurança jurídica. Mas tais argumentos são falaciosos, como se demonstrará. Primeiramente, no entanto, cabe a análise da referida lei.

De início, importa observar que os defensores da nova lei divulgaram amplamente que o seu objetivo era viabilizar o que vem sendo chamado de “terceirização sem limites” – aquela que supostamente englobaria tanto as atividades-meio quanto as atividades finalísticas das empresas tomadoras de serviço. A aprovação e a sanção se deram com tal intenção. Ocorre que, ao que parece, os porta-vozes da terceirização sem limites não se debruçaram suficientemente sobre o texto que estavam aprovando – texto esse, inclusive, permeado de inconsistências teóricas e obscuridades. Vejamos.

A Lei nº 13.429/2017 altera dispositivos da Lei nº 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e inclui dispositivos sobre a prestação de serviços a terceiros. Em relação ao trabalho temporário, entre as alterações apresentadas, observam-se: *i*) a ampliação dos motivos justificadores de tal sorte de contrato para abarcar a demanda complementar de serviços que, nos termos do art. 2º, §2º, é aquela oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, a que possui natureza intermitente, periódica ou

sazonal; e *ii*) a ampliação do prazo do contrato de trabalho temporário para 180 dias, prorrogáveis por mais noventa dias, consecutivos ou não, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram (art. 10, § 2º).

As críticas à inclusão da demanda complementar de serviços no rol de motivos que justificariam o contrato de trabalho temporário e à ampliação do prazo de duração serão apresentadas mais adiante. No momento, cumpre analisar, no que se refere ao trabalho temporário, o que o legislador preceituou no §3º do art. 9º para fazermos uma comparação com o que foi disposto em relação ao contrato de prestação de serviços.

No referido dispositivo legal, resta previsto que o contrato de trabalho temporário pode versar tanto sobre o desenvolvimento de atividades-meio quanto de atividades-fim da empresa tomadora de serviços. Ora, em termos práticos, não se vislumbra mudanças. Desde os idos de 1974, com a edição da Lei nº 6.019 na sua versão inicial, já estava prevista a possibilidade de contratação de trabalhador temporário para a substituição transitória de pessoal permanente da tomadora de serviços. E, assim, temporários sempre foram contratados para substituírem empregados em gozo de férias, de licença-maternidade, entre outros, quer tais empregados laborassem em atividades-meio, quer não. A essência do contrato de trabalho temporário não demanda a distinção entre um e outro tipo de atividade, tendo sido tal distinção uma das imprecisões teóricas apresentada pela nova lei a que nos referimos anteriormente.

Todavia, ao dispor sobre o contrato de prestação de serviços nos arts. 4º-A, 4º-B, 5º-A e 5º-B – terceirização, o legislador não fez qualquer citação a atividades-fim e meio. Ao conceituar o que vem a ser empresa prestadora de serviços, no *caput* do art. 4º-A, observa-se tão somente menção ao fornecimento de serviços determinados e específicos, o que, de modo algum, induz ao entendimento de que esses se refiram à atividade finalística. Por determinado e específico, entende-se o serviço certo, delimitado no contrato de prestação de serviços, não decorrendo qualquer conclusão lógica de que tal serviço possa ter relação com a atividade-fim da contratante. Certo e específico pode ser, por exemplo, o fornecimento de refeições para os empregados da tal fábrica de brinquedos, mencionada anteriormente, ou o fornecimento de serviço de manutenção de elevadores da mesma fábrica.

É sabido que a Lei nº 13.429/2017 foi editada em meio a um intenso e consolidado debate jurídico acerca das definições de atividade-meio e atividade-fim, de modo que, conhecendo os conceitos, o legislador poderia tê-los utilizado no caso do contrato de prestação de serviços, como o fez em relação ao contrato de trabalho temporário, mas não foi o que ocorreu. Portanto, em que pese a defesa da terceirização sem limites durante o trâmite do famigerado PL nº 4.302/1998, ela não vingou no texto aprovado e sancionado.

Ocorre que, como diz o ditado, nada é tão ruim que não possa piorar. Eis, então, que, menos de quatro meses depois da publicação da referida norma, a Lei nº 13.467/2017 altera novamente a Lei nº 6.019/1974 nos seguintes termos:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Nesse sentido, a inconsistência da alteração salta aos olhos. As atividades finalísticas, como dito, por essência, pressupõem a subordinação à dinâmica empresarial – subordinação estrutural, no mínimo, sob pena de colocar em xeque a própria manutenção da atividade econômica. Não é racional supor que uma empresa possa investir em equipamentos, maquinário, instalações, publicidade e delegar para outrem o total controle do seu processo produtivo, concedendo-lhe autonomia para dirigir a prestação pessoal de serviços.

Quando se permite a terceirização total das atividades de uma empresa, admite-se que ela possa funcionar sem possuir um empregado sequer, e assim surgiriam hospitais sem contratar médicos, escolas sem contratar professores, restaurantes sem contratar garçons, bancos sem contratar bancários, empresas de transporte sem contratar motoristas etc.

No entanto, é importante observar que, no mesmo sentido da já consolidada interpretação jurisprudencial acerca do parágrafo único do art. 442 da CLT, não foram revogados os arts. 2º e 3º da CLT, tampouco o art. 9º do mesmo diploma legal, o que faz que a terceirização só seja legítima se não estiverem presentes os pressupostos da relação de emprego e se a prestadora de serviços contratar, remunerar e dirigir os trabalhos desenvolvidos, nos termos do art. 4º-A, §1º da Lei nº 6.019/1974.

Resta saber como será possível a contratação de terceiros para prestarem serviços finalísticos da tomadora sem que esta dirija, ainda que indiretamente, os trabalhos; sem que, portanto, ocorra algum tipo de subordinação a sua dinâmica estrutural.

Por outro lado, ainda que se tenha propagado intensamente que o PL mencionado abarcava a prestação de serviços na administração pública, o texto convertido na Lei nº 13.429/2017 também não traz qualquer dispositivo que autorize a prestação de serviços em contraposição à regra do concurso público, preceituada pelo art. 37, inciso II da CF/1988. Aliás, sequer há menção ao termo administração pública em todo o texto legal.

No entanto, a referida lei permite que a prestadora subcontrate a execução dos serviços, permissão essa também possibilitada à subcontratada e assim su-

cessivamente, levando a uma cadeia de contratações que fragmenta a categoria profissional e precariza direitos.

Nos ensinamentos de Celso Antônio Bandeira de Mello:

Não se confunde com a sub-concessão a mera contratação de terceiros, nos termos dos §§ 1º, 2º e 3º do art. 25 da Lei nº 8.987 para o “desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados”, sempre obedientes “às normas regulamentares da modalidade do serviço concedido”. É certo que nisto não poderá absorver parte importante ou significativa da prestação do serviço, sob pena de tal “terceirização” desvirtuar o caráter intuitu personae da concessão e fraudar o sentido da licitação que a tenha precedido (Mello, 2011, p. 732-733).

A Lei nº 13.429/2017 também lança seu fel sobre o contrato de trabalho temporário, como dito, ao ampliar demasiadamente seu prazo de vigência, que passa a ser de 180 dias, prorrogável por mais noventa dias, consecutivos ou não, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram (§2º do art. 10). Ora, o contrato de trabalho temporário surgiu para atender a situações de necessidade transitória da empresa. Como se pode dizer que há transitoriedade em algo que pode durar praticamente todo o exercício financeiro?

Mas a nova lei vai além da alteração no prazo de contratação, uma vez que atinge também as suas hipóteses justificadoras ao admitir o trabalho temporário para suprir demanda decorrente de fatores previsíveis que tenham natureza intermitente, periódica ou sazonal (§2º do art. 2º). A preocupação que emerge de tal mudança vai da vagueza dos conceitos de intermitência, periodicidade e sazonalidade – que gera insegurança jurídica – ao repasse, ao trabalhador, do risco da atividade econômica que apresenta demandas com tais características.

E mais, se em um mesmo ambiente de trabalho, sob as ordens de uma mesma pessoa, durante longos e indetermináveis períodos e desenvolvendo as mesmas atividades podem laborar trabalhadores próprios e contratados por terceiros, nada justifica que ambos não tenham um tratamento isonômico – os mesmos direitos trabalhistas. No entanto, não é assim que pensa o legislador.

A Lei nº 6.019/1974, com as alterações promovidas pela Lei nº 13.429/2017 e pela Lei nº 13.467/2017, só assegura aos trabalhadores temporários o direito a atendimento médico, ambulatorial e de refeição se existente nas dependências da contratante ou em local por ela designado.

Em relação aos trabalhadores contratados pelas prestadoras de serviço, desde que laborem nas dependências da tomadora, são asseguradas as mesmas condições de trabalho dos empregados diretamente contratados condições de alimentação, quando realizadas no refeitório; utilização de serviço de transporte; atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou em local por

ela designado; treinamento adequado, quando a atividade o exigir; e sanitárias, de medida de proteção à saúde e segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Assim, se o trabalhador contratado por prestadora de serviços não laborar nas dependências da tomadora, ele não terá direito aos benefícios citados. Por sua vez, se ele laborar nas referidas dependências mas, em vez de fornecer refeição e atendimento médico a seus empregados, a tomadora fornecer vale-refeição e plano de saúde, nada obriga que a prestadora de serviços conceda tais benefícios ao trabalhador por ela contratado.

Por fim, ainda quanto às alterações prejudiciais ao trabalhador, se faz mister abordar as questões que giram em torno do pagamento dos créditos trabalhistas dos terceirizados.

É notório o grande número de demandas levadas à apreciação do Judiciário em função da falta de pagamento de créditos trabalhistas, principalmente de verbas rescisórias, por empresas prestadoras de serviço – fato muito comum, inclusive, em relação a empresas contratadas pela administração pública de forma irregular. É certo, ainda, que desses, uma boa parcela finda firmando acordo judicial no qual aceita o recebimento de apenas parte do valor que lhe é devido. Há, ainda, aqueles que não recorrem ao Judiciário porque permanecem laborando para a tomadora de serviços por intermédio de outras empresas por ela contratadas. Temem alguma sorte de represália então. Dessa feita, apenas uma parcela reduzida dos valores devidos é efetivamente paga ao trabalhador terceirizado.

Quanto à causa, basta nos reportarmos ao disposto no capítulo 1 deste estudo, no qual demonstramos que a terceirização de atividade-fim ocorre com a sonegação de direitos. No que diz respeito às alterações estabelecidas pela Lei nº 13.429/2017 e pela Lei nº 13.467/2017, nenhuma delas vem a minorar a lesão mencionada tanto em função de a responsabilidade solidária do contratante não estar garantida quanto em função de não haver previsão de mecanismos que assegurem que as contratadas tenham capital suficiente para arcar com os créditos trabalhistas, nem de mecanismos de fiscalização eficazes.

O capital social mínimo de R\$ 10 mil para empresas com até dez empregados estabelecido pelo art. 4º-B, inciso III, alínea “a” da Lei nº 13.429/2017 não tem o condão de proteger os trabalhadores contratados pela prestadora de serviços, pois não é suficiente para cobrir uma folha de pagamento mensal sequer. Ademais, nada garante que o capital declarado seja efetivamente mantido no patrimônio da empresa, tampouco que corresponda à realidade. Portanto, o capital social mínimo previsto na lei não se confunde com a capacidade econômica exigida à prestadora de serviços nos termos do art. 4º-A da Lei 6.019/74. A capacidade econômica deve

ser aferida a partir do patrimônio líquido da empresa, que corresponde à diferença entre ativos e passivos. Mas quem fiscalizará a observância do referido requisito?

Nesse sentido, em relação à responsabilidade pelos créditos trabalhistas, a Lei nº 13.429/2017 prevê, como regra, a responsabilidade subsidiária da contratante. À exceção, estabelece a solidariedade apenas em relação ao meio ambiente do trabalho, mas, ainda assim, apenas quando o labor for desenvolvido em suas dependências ou em local com ela acordado.

No entanto, a interpretação dos seguintes dispositivos legais levam, inevitavelmente, ao reconhecimento da responsabilidade solidária no caso em apreço:

Código Civil:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

(...)

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no art. 932.

Convenção 155 da OIT:

Art. 17. Sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção.

Por outro viés, é importante dizer que o debate sobre a terceirização não se encerra com a edição da Lei nº 13.429/2017 e da Lei nº 13.467/2017. Resta aguardar o posicionamento do Judiciário sobre o que fora legislado, tendo em vista o ajuizamento de ações diretas de inconstitucionalidade.

Por fim, cumpre ressaltar que é alardeado aos quatro ventos pelos defensores da nova lei que ela contribuirá para a redução dos índices de desemprego, para o desenvolvimento social e econômico e que trará segurança jurídica, diminuindo o número de reclamações trabalhistas. Tais argumentos são falaciosos, porquanto não há base de sustentação.

Nesse contexto, quanto ao argumento de que a regulamentação da terceirização gerará segurança jurídica diante do fato de que não havia no país uma lei

tratando do assunto, se faz mister dizer que, por um lado, os limites da terceirização já estavam delineados pelos arts. 2º e 3º da CLT. Por outro, com tantas fragilidades e inconstitucionalidades, a tendência é que as demandas trabalhistas tenham um incremento ímpar em seu quantitativo.

Quanto ao aumento do número de postos de trabalho, Amorim e Delgado (2015, p. 27) relatam que,

Segundo dados divulgados pelo Ministério do Trabalho do México, no ano de 2013, após a regulamentação da terceirização no país, as taxas de desemprego não diminuíram, como esperavam os defensores da reforma trabalhista; pelo contrário, foram mais altas do que em relação a quase todos os mesmos meses no ano anterior.

Do mesmo modo, de acordo com matéria veiculada pela NippoBrasil, o *Relatório da Economia Trabalhista* do ano fiscal de 2010, divulgado pelo Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social do Japão, aponta que a desregulamentação do setor de trabalho promovida naquele Estado na década de 2000 ocasionou o aumento do número de mão de obra terceirizada e o aprofundamento da desigualdade social. O relatório tece críticas à indústria por ter elevado a proporção de terceirizados e sugere que, para reverter essa situação, o governo deve centrar esforços na estabilização da economia para que as empresas comecem a investir mais na capacitação dos empregados e a contratar de forma planejada empregados efetivos.³

O que gera emprego é a demanda por bens e serviços, é o aquecimento da economia. O empresário não aumentará o número de postos de trabalho se não houver necessidade em função do aumento da venda. Assim, supõe-se que as alterações legislativas propostas devam levar apenas à substituição de empregos diretos por empregos intermediados, com subtração de direitos trabalhistas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como demonstrado, é notório que houve equívocos conceituais em torno do instituto da terceirização que o confundiram com a mera intermediação de mão de obra. Na chamada terceirização de atividade finalística, não há repasse de serviços para terceiros. Transfere-se tão somente a contratação do trabalhador.

Esse desvirtuamento do instituto da terceirização provoca inúmeros prejuízos ao trabalhador, ao movimento sindical e à sociedade, sendo responsável pela fragmentação da categoria profissional, elevação dos índices de acidentes de trabalho e de trabalho em condições análogas às de escravo, ampliação do fosso da exclusão social, redução salarial e de benefícios, entre outros.

3. Governo critica sistema de mão de obra terceirizada. Nippo Brasil. Disponível em: <<https://goo.gl/ePGdkR>>. Acesso em: 31 mar. 2017.

Experiências internacionais demonstram que o incentivo à terceirização e à intermediação de mão de obra pretendido pela Lei nº 13.429/2017 e pela Lei nº 13.467/2017 provoca a substituição de contratos de trabalho com mais garantias por contratos de trabalho precários, sem a geração de empregos. As inconstitucionalidades e inconsistências da lei e do projeto de lei em comento devem aumentar a insegurança jurídica e elevar o número de demandas judiciais, indo de encontro aos argumentos dos defensores da alteração legislativa.

REFERÊNCIAS

AMORIM, H. S.; DELGADO, G. N. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

BELTRAN, A. P. Flexibilização, globalização, terceirização e seus impactos nas relações do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 61, n. 4, p. 490-495, abr. 1997.

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: CUT, 2014. Disponível em: <<https://goo.gl/DSBSq2>>. Acesso em: 16 fev. 2017.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 440-441.

FONSECA, V. P. **Relatório Anual do Projeto Alta Tensão**. Recife: MPT, dez. 2016.

OLIVEIRA, C. Dos trabalhadores em situação análoga à escravidão, 82% são terceirizados. **Rede Brasil Atual**, 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/grMzE6>>. Acesso em: 31 mar. 2017.

MELLO, C. A. B. **Curso de Direito Administrativo**. 28. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2011.

A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO: PARTICULARIDADES E IMPLICAÇÕES

Graça Druck¹
Jeovana Sena²
Marina Morena Pinto³
Sâmia Araújo⁴

1 INTRODUÇÃO

Os estudos sobre as transformações do trabalho no Brasil nos últimos 25 anos têm encontrado como um dos processos mais marcantes a terceirização ou subcontratação, aqui tratadas como sinônimos. As análises formuladas – no campo do mercado de trabalho ou no espaço do processo de trabalho – revelam a centralidade desta “velha e nova” forma de organização/gestão do trabalho.

A terceirização hoje é um fenômeno mundial que se generalizou para todas as atividades e tipos de trabalho – nas áreas urbanas e rurais; na indústria, no comércio, nos serviços e nos setores público e privado –, apresentando diferentes modalidades e formas de regulação e legislação.

Na sua origem histórica, esteve presente na transição para o trabalho assalariado e o modo capitalista de produção. Já no século XVI, na Inglaterra e na França, a subcontratação era utilizada pelos mercadores-empregadores como forma de controle e subordinação dos artesãos independentes (Castel, 1998). Neste processo de assalariamento com o uso da subcontratação, buscava-se a subordinação de um segmento dos artesãos e a sua proletarização, isto é, a perda de sua independência e de seus direitos de propriedade sobre a produção e sobre o trabalho (Thebaud-Mony e Druck, 2007).

1. Professora titular do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais (PPGCS) da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Pesquisadora do Centro de Estudos e Pesquisas em Humanidades (CRH) da UFBA e do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/2748515666391074>>.

2. Graduada em Ciências Sociais pela UFBA e integrante do grupo de pesquisa Trabalho, Trabalhadores e Reprodução Social, vinculado ao CRH/UFBA. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/5177539402595044>>.

3. Mestranda no PPGCS/UFBA e integrante do grupo de pesquisa Trabalho, Trabalhadores e Reprodução Social, vinculado ao CRH/UFBA. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/4023540572013781>>.

4. Mestranda no PPGCS/UFBA e integrante do grupo de pesquisa Trabalho, Trabalhadores e Reprodução Social, vinculado ao CRH/UFBA. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/7809361884087399>>.

No Brasil, sua origem está no trabalho rural, através do sistema de “gato”, que se apoia no trabalho tipicamente sazonal (intermitente), presente na agricultura até os dias atuais. Foi também uma forma de contratação utilizada desde os primórdios da industrialização nas áreas urbanas, ainda que de forma secundária.

A experiência que se poderia denominar como a primeira de uma terceirização realizada pelo Estado brasileiro data do século XIX, mais precisamente de 1852, quando são tomadas iniciativas para substituir o trabalho escravo pelo trabalho dos migrantes pobres europeus. Um dos pioneiros foi o grande fazendeiro e senador Nicolau Pereira de Campos Vergueiro,⁵ que, após ter importado por sua própria conta mais de trezentas famílias da Suíça e da Alemanha, resolveu se “associar” ao governo de São Paulo para trazer 1.500 colonos. Para isso, formou a empresa Vergueiro & Cia., que se tornou uma agenciadora de mão de obra estrangeira para as grandes plantações, subcontratada pelo governo que passou a financiar a vinda desses trabalhadores. As condições de exploração do trabalho desses migrantes, subordinados aos grandes proprietários de terra e sem acesso a ela, e imobilizados nas fazendas, levou ao que se chamou de “escravidão branca” ou “parceria por endividamento” (Kowarick, 1994; Viotti da Costa, 1977).

Após essa experiência de iniciativas individuais de fazendeiros, o governo passou a assumir todos os custos com a vinda de imigrantes, e manteve a legislação sobre locação de trabalho de 1839, na qual os contratos que os imigrantes assinavam os fixavam por cinco anos nas fazendas e determinavam a prisão para os que não cumprissem as cláusulas. Mais tarde, em 1886, os fazendeiros paulistas fundaram a Sociedade Promotora de Imigração, entidade privada com a finalidade de importar mão de obra para o café, por meio de contratos firmados com o governo de São Paulo. Essa sociedade se constituía numa grande intermediadora de mão de obra, estabelecendo contratos de um ano. No final do século XIX, com o crescimento urbano-industrial, os imigrantes se destinavam para as cidades, pois a política de imigração resultara em excedentes de colonos nas plantações.

As diferentes fases históricas do capitalismo e dos padrões produtivos e de organização do trabalho foram redefinindo o lugar da terceirização/subcontratação. O avanço da industrialização e da urbanização, no século XIX e em parte do século XX, não a dispensou, mas a colocou de forma secundária ou periférica, especialmente nos países mais desenvolvidos da Europa e nos Estados Unidos.

Mais recentemente, no contexto dos processos de mundialização e financeirização do capital e de aplicação das políticas de conteúdo neoliberal, as formas de controle, gestão e organização do trabalho, juntamente com a redefinição do

5. Proprietário da Fazenda Ibicaba, em Limeira, estado de São Paulo, onde colonos suíços se insurgiram contra as condições aviltantes de trabalho. Esse movimento ficou conhecido como Revolta de Ibicaba; sua repercussão levou o governo suíço a proibir novas emigrações para o Brasil.

papel do Estado e da regulação sobre o mercado de trabalho, constituíram um novo regime de acumulação, em que a flexibilização/precarização do trabalho passou a ser uma estratégia central.

A precariedade é estrutural no capitalismo desde os seus primórdios, mas as suas formas sócio-históricas se alteram, se redefinem, se reconfiguram, indicando processos qualitativamente diferentes de precarização do trabalho em cada momento histórico (Druck, 2013; Druck e Antunes, 2014). Na atualidade, a precarização deixou de ser algo residual ou periférico para se institucionalizar em todas as regiões do mundo, tanto nos países desenvolvidos e centrais, quanto em países como o Brasil. Este mesmo processo ocorreu com a terceirização, conforme Araújo (2001, p. 56):

A atualidade, entretanto, imprime à terceirização determinados atributos, ao ponto de se poder afirmar, sem exageros, tratar-se de um fenômeno novo. De peça acessória, periférica, complementar na arquitetura produtiva, ela se transforma em elemento central, em condição de flexibilidade, portanto, fundamental do ponto de vista da produtividade e da competitividade das empresas. Segundo documento do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (1993), o que marca a terceirização atual é o ritmo veloz com que tem sido introduzida, a sua abrangência e o fato de estar invadindo a própria cadeia produtiva.

A terceirização é um fenômeno velho e novo ao mesmo tempo, e a novidade está no lugar central que ocupa no capitalismo flexível e no seu crescimento e generalização, constituindo uma verdadeira epidemia sem controle, mesmo que, no caso brasileiro, exista, no plano da regulação, o Enunciado 331,⁶ que proíbe a terceirização na atividade-fim das empresas ou instituições públicas. Entretanto, com a aprovação da Lei nº 13.429, em março de 2017, ficou estabelecida a terceirização sem limites, isto é, a liberalização para todas as atividades e segmentos, derrubando por terra o argumento do empresariado e de defensores da terceirização de que ela é necessária, por conta da imprescindível especialização ou da focalização das atividades da empresa.

Os primeiros estudos sobre a terceirização no Brasil datam do início dos anos 1990. Isso porque refletem sobre um processo em curso que marca as transformações no mundo do trabalho no país, sob o signo da reestruturação produtiva, da globalização e das políticas neoliberais. Os novos padrões de organização do trabalho, com a adoção do toyotismo – que tem nas redes de subcontratação uma das principais práticas do modelo japonês, especialmente adotadas pelas empresas do setor industrial –, se disseminaram para os demais setores e atividades da economia, adaptando-se às especificidades de cada um.

6. Súmula nº 331/1993, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que reviu a Súmula nº 256/1986, e definiu a legalidade do contrato de prestação de serviços de atividades-meio, proibindo a terceirização nas atividades-fim. Definiu também que a contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). E determinou a existência da responsabilidade subsidiária ao tomador dos serviços em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa terceirizada, inclusive para a União, o que foi suspenso em 2007.

Os resultados de estudos e pesquisas sobre a terceirização no Brasil têm invariavelmente enfatizado a indissociabilidade entre este fenômeno e a precarização do trabalho em todos os segmentos investigados nos últimos 25 anos. Os diversos indicadores construídos pelas pesquisas revelaram a degradação do trabalho em todas as suas dimensões: no desrespeito aos direitos trabalhistas, nas más condições de trabalho, nos baixos salários, na piora das condições de saúde, nos maiores índices de acidentes e na vulnerabilidade política dos trabalhadores que, dispersos e fragmentados, têm dificuldades para se organizar coletivamente.

No entanto, cabe observar que, a despeito da existência de um vasto campo de estudos sobre precarização e terceirização nestas últimas décadas no Brasil, poucas são as pesquisas sobre a terceirização no serviço público no campo da sociologia do trabalho. Há estudos sobre terceirização nas empresas públicas, que são parte do que se chama de “setor público” – caso da Petrobras e do Banco do Brasil, por exemplo –, mas são raros os que investigam os serviços públicos.

Entre os estudos consultados, a maior parte tem por objeto a discussão sobre a regulamentação, os limites constitucionais e o crescimento da terceirização, assim como os casos de ilícitos que ferem os princípios constitucionais da responsabilidade do Estado sobre os serviços públicos. São estudos que se situam no campo do direito do trabalho e constituem preciosa contribuição para a compreensão dos limites, das incongruências e do desrespeito à legislação e à Constituição, e ajudam a desvendar os mecanismos e instrumentos de privatização do Estado e dos serviços públicos (Druck, 2016).

São recentes as pesquisas que estudam casos de terceirização no serviço público, por meio da subcontratação de empresas prestadoras de serviços (limpeza, manutenção, portaria, segurança), assim como as investigações sobre outras formas de terceirização, a exemplo das organizações sociais (OSs), que foram amplamente utilizadas na área da saúde, para assumirem a gestão de hospitais públicos. E são mais escassas ainda pesquisas que tenham como objeto os trabalhadores terceirizados.

É com a intenção de somar esforços com outras áreas de investigação, sob o olhar da sociologia do trabalho, que serão apresentados os principais resultados de uma pesquisa realizada em 2015 na Universidade Federal da Bahia (UFBA), que teve por objeto os trabalhadores terceirizados nos serviços de limpeza, vigilância e portaria.⁷

O capítulo está dividido em quatro partes, além dessa introdução: a terceirização no serviço público; a terceirização na UFBA; os principais indicadores de precarização do trabalho dos “servidores terceirizados”; e algumas conclusões, à luz do debate sobre o Estado empresarial/gerencial no Brasil.

7. A terceirização na UFBA: um estudo de caso, projeto desenvolvido com o apoio do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (Pibic/UFBA/CNPq). Ver Druck (2015).

2 A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

No quadro atual de transformações do trabalho, em que a terceirização ocupa lugar central, faz-se necessário analisar como os processos de globalização, de reestruturação produtiva e de hegemonia neoliberal se manifestaram no âmbito do trabalho do servidor público. Para isso, é necessário fazer referência, mesmo que este não seja objeto principal deste capítulo, às transformações pelas quais o Estado passou.

No plano mais geral, há uma mudança radical no tipo de Estado que prevaleceu durante todo o período de hegemonia fordista, principalmente nos países europeus que viveram a experiência dos Estados de bem-estar social, com políticas públicas de caráter universal, de pleno emprego e de distribuição de renda, fruto do pacto social estabelecido no pós-Guerra. Nos anos 1970, esse padrão de desenvolvimento e o Estado social entraram em crise, e o capital buscou se reestruturar no plano mundial, redefinindo-se o papel e o tipo de Estado. Era o início da chamada era neoliberal, cuja evolução desigual e combinada até os dias atuais foi marcada por privatizações de empresas públicas e pelo enxugamento da máquina do Estado, com a redução das políticas públicas universais e com uma forte ideologia norteadora das reformas do Estado – inclusive no Brasil –, que sustentava a necessidade de introduzir no serviço público o modelo gerencial do setor privado.

No Brasil, a introdução da terceirização no serviço público se dá no governo militar, que, em 1967, fez uma reforma administrativa do aparelho de Estado, tendo por objetivo impedir “o crescimento desmesurado da máquina administrativa”, tal como justificado no Decreto-Lei (DL) nº 200/1967. Neste decreto, definia-se a descentralização da administração pública, mediante a contratação ou concessão de execução indireta de serviços pelo setor privado.

Em 1970, a Lei nº 5.645 veio complementar o DL nº 200/1967, ao definir quais serviços poderiam ser contratados de forma indireta (transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza, e outras assemelhadas), dispondo que esses deveriam ser “de preferência” contratados através de empresas privadas prestadoras desses serviços.

Esta legislação passou a incentivar o uso crescente da subcontratação desses serviços, ainda que de forma comedida. Isto porque, conforme Amorim (2009), até então não havia exigência constitucional de concurso público para a contratação de funcionários públicos, que eram regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), podendo ser admitidos e demitidos facilmente, o que se alterou radicalmente com a Constituição Federal de 1988, segundo a qual o concurso público se tornou exigência para cargo e emprego público.

Vale destacar, nas legislações subsequentes que regem a administração pública, o Enunciado nº 331/1993, que estabelece a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços em caso de inadimplência das obrigações trabalhistas, inclusive para a União, o que foi objeto de Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) da Lei nº 8.666/1993,⁸ votada em 2010, suspendendo, portanto, essa responsabilização da administração pública. Ainda em 1993, a edição da Lei de Licitações e Contratos foi – e continua a ser – fundamental para se viabilizar a terceirização, pois determina as normas gerais para a contratação de serviços pelo Estado, reafirmando a sua legalidade.

Entretanto, é com a Reforma do Estado no governo Fernando Henrique Cardoso, iniciada em 1995,⁹ que se estabelecem todas as diretrizes e a concepção de um Estado gerencial, no qual a privatização e a terceirização assumem lugar central. Essa reforma, em consonância com as políticas neoliberais, definiu três áreas de atuação: *i*) as atividades exclusivas do Estado, constituídas pelo núcleo estratégico; *ii*) os serviços não exclusivos do Estado (escolas, universidades, centros de pesquisa científica e tecnológica, creches, ambulatórios, hospitais, entidades de assistência aos carentes, museus, orquestras sinfônicas, entre outras), que deveriam ser publicizadas; e *iii*) a produção de bens e serviços para o mercado (retirada do Estado por meio dos programas de privatização e desestatização). Fora das atividades principais, estão as “atividades ou serviços auxiliares” (limpeza, vigilância, transporte, serviços técnicos de informática e processamento de dados, entre outras), que deveriam ser terceirizadas, submetidas a licitação pública.

Conforme destaca Amorim (2009), com razão, a justificativa exposta no Plano Diretor defende uma administração pública gerencial espelhada na administração da empresa flexível do regime toyotista, uma vez que “o paradigma gerencial contemporâneo (...) exige formas flexíveis de gestão, horizontalização de estruturas, descentralização de funções, incentivos à criatividade” (Brasil, 1995, p. 17, *apud* Amorim, 2009, p. 71).

Neste contexto da reforma, importante regulação representa o Decreto nº 2.271/1997, que dispõe sobre as atividades que podem ser terceirizadas, consideradas como acessórias, instrumentais ou complementares (conservação, limpeza,

8. Em conclusão, o Plenário, por maioria, julgou procedente pedido formulado em Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) movida pelo governador do Distrito Federal, para declarar a constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993 de licitações e contratos da administração pública (“Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato. § 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à administração pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis”). Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo610.htm>>. Acesso em: 1º dez. 2016.

9. A reforma gerencial de 1995 – a reforma gerencial do Estado brasileiro – foi iniciada pelo Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (Mare), que existiu entre 1995 e 1998, sob a direção do ministro Luiz Carlos Bresser-Pereira.

segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações); e as que não podem ser terceirizadas – as “categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal” (Brasil, 1997).

Essa definição do Decreto nº 2.271/1997 buscou reproduzir, no serviço público, o mesmo espírito do Enunciado 331, que diferencia atividade-meio e atividade-fim, proibindo a terceirização nesse último tipo de atividade. Segundo Souza (2012, p. 58):

Esta relação é importante posto que mostra a força e a legitimidade da interpretação do Tribunal Superior do Trabalho no que se refere a terceirização no país. Embora a Súmula 331 não tenha um caráter de lei, tornou-se uma âncora interpretativa sobre o tema, o que resultou na expedição de um decreto pelo Poder Executivo, reafirmando a sua compreensão e sedimentando a funcionalidade da terceirização em atividades “acessórias”.

Entretanto, o crescimento desenfreado da terceirização no serviço público mostrou que a limitação da terceirização nas funções que pertencem à estrutura de cargos do funcionalismo foi esvaziada, à medida que, na reforma do aparelho de Estado, houve uma reestruturação nas carreiras, com a extinção de cargos públicos, permitindo-se, dessa forma, a ampliação da terceirização.

Além disso, duas outras leis incentivaram e legalizaram a terceirização da atividade-fim no serviço público: a Lei nº 9.637/1998, que estabelece a subcontratação pelo Poder Executivo de OSs (pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, para atuar nas áreas de ensino, pesquisa científica, desenvolvimento tecnológico, proteção e preservação do meio ambiente, cultura e saúde); e a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), de 2000 – cujo objetivo principal de controle das contas públicas é reduzir as despesas com o funcionalismo público –, que inibiu a realização de concursos públicos e incentivou a terceirização, pois as despesas com a subcontratação de empresas, contratação temporária, emergencial e de comissionados não são computadas como “pessoal”.

No bojo do debate e das manifestações contra o PL nº 4.330 (PL nº 30), que deu origem à Lei nº 13.429, o STF julgou, em abril de 2015, a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI nº 1.923) sobre as OSs, que vinham sendo utilizadas amplamente na área da saúde pública. A decisão, que julgou a subcontratação das OSs como constitucional, implica a liberalização da terceirização para atividades-fim do Estado, a exemplo da educação e da saúde pública, entre outras.

3 A TERCEIRIZAÇÃO NA UFBA

A UFBA completou 70 anos em 2016. A comunidade universitária é formada, atualmente, por 33.804 estudantes de graduação, 5.381 estudantes de pós-graduação, 2.524 docentes, 3.195 servidores técnico-administrativos e 2.161 trabalhadores terceirizados.¹⁰ Vale registrar que, somente no ano de 2015, a publicação *UFBA em números*, disponível desde 2001, passou a computar os terceirizados como parte do item “pessoal”.¹¹ Ou seja, esses trabalhadores deixaram de ser “invisíveis”, pelo menos em termos estatísticos. As informações sobre o quantitativo de pessoal terceirizado estão disponibilizadas nos relatórios de gestão da universidade, mas só há dados disponíveis a partir de 2006, e os números apresentados não contabilizam todos os servidores terceirizados.

As dificuldades para dimensionar o efetivo de servidores terceirizados não é uma particularidade da UFBA, nem do serviço público em geral, pois é um limite em todas as áreas de atividade, sobretudo no setor privado. No caso do Brasil, são estimativas calculadas com base em “serviços terceirizáveis”, e não há, nas estatísticas oficiais do governo, nenhum instrumento de registro para os terceirizados.

3.1 A evolução dos diferentes segmentos de trabalhadores da UFBA

Ao se observar a evolução do número de trabalhadores em cada segmento para um período de dez anos, conforme a tabela 1, podem-se destacar alguns dados. Em primeiro lugar, o altíssimo crescimento do número de terceirizados (de 127%), ainda mais quando comparado aos demais segmentos, especialmente o de pessoal técnico-administrativo, que cresceu apenas 2%, e o de docentes, para o qual ocorreu um maior número de concursos, com um aumento de 37%. Nesse período, cabe destacar o crescimento a partir de 2009, ano em que já estava em curso o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni),¹² que implicou o aumento de cursos, vagas e instalações. Houve, com isso, aumento da demanda de serviços de apoio e administrativos, cuja resposta foi o incremento da terceirização, a exemplo do que ocorreu em 2009 em relação a 2008: enquanto o número de funcionários decrescia (-2,6%), o quantitativo de terceirizados crescia 13%.

10. Dados para 2015, última síntese publicada em *UFBA em números*, 2016 – ano base 2015.

11. A partir da gestão do reitor João Carlos Salles Pires da Silva, empossado em 2014, a administração da UFBA passou a considerar os terceirizados como membros da comunidade universitária.

12. Programa instituído pelo Decreto-Lei nº 6.096, de abril de 2007, cuja meta era dobrar o número de alunos nos cursos de graduação em dez anos, a partir de 2008, e permitir o ingresso de 680 mil alunos a mais nos cursos de graduação. Além do aumento de vagas, foram implementadas: a ampliação ou abertura de cursos noturnos, o aumento do número de alunos por professor, a redução do custo por aluno, a flexibilização de currículos e o combate à evasão. O programa, no entanto, não previu a necessária e correspondente ampliação do número de servidores técnico-administrativos e de docentes.

Em 2006, os terceirizados representavam 15% do total dos trabalhadores da UFBA, enquanto os servidores técnico-administrativos eram 49%. Em 2015, chegaram a 27,5%, próximo ao que representava o número de docentes (29,7%), enquanto a participação dos servidores caiu para 41%. Por sua vez, em 2013, ano com o maior número de terceirizados (2.571), estes chegaram a representar 30%, e os servidores, 38%. Nos últimos dois anos – 2014 e 2015 –, houve uma queda acumulada de 16% no número de terceirizados, mas também caiu o número de servidores (em 3,4%). Isso pode ser explicado pela atuação da administração central da universidade, que fez um levantamento criterioso dos contratos das prestadoras de serviços, revendo as quantidades demandadas.

TABELA 1

Variação do número de trabalhadores da UFBA (2006-2015)
(Em %)

Segmentos de trabalhadores	2006	2015	Variação (%)
	Números absolutos	Números absolutos	
Terceirizados	951	2.161	127,2
Funcionários	3.126	3.195	2,2
Docentes	1.708	2.337	36,8
Docentes substitutos	573	176	-69,3
Docentes Temporários	-	-	-
Total	6.358	7.869	26,8

Elaboração das autoras, com base nos relatórios de gestão da UFBA e da publicação *UFBA em números*, disponíveis em: <www.ufba.br>.

No que se refere ao número de terceirizados dos segmentos pesquisados – limpeza, portaria/recepção e vigilância –, estes representam a maioria de todos os contratos de prestação de serviços, variando entre 66% e 82%, no período. O setor de limpeza é o que congrega o maior número de trabalhadores (51,1%), seguido pelo de portaria/recepção (25,8%) e o de vigilância (22,8%).¹³

3.2 Quem são os servidores terceirizados da UFBA

Do total de 105 trabalhadores entrevistados, 52,4% são do sexo masculino e 47,6% do sexo feminino. No entanto, há diferenças em cada segmento – o setor de limpeza é constituído por 72,2% de mulheres, enquanto em vigilância e portaria os homens predominam, sendo respectivamente 83% e 71,4%. Esses dados expressam a tradicional divisão sexual do trabalho.

No que se refere à etnia, 94,3% se reconhecem como pretos ou pardos. E se observa que não há diferenças significativas nos três segmentos. Na limpeza, são 92,5% pretos ou pardos; na vigilância, 100% assim se declarou; e na portaria, 90,5%.

13. Dados das Pró-Reitoria de Administração e Pró-Reitoria de Planejamento da UFBA, para abril de 2015.

Tal composição étnica reflete em parte o perfil demográfico da cidade de Salvador, onde cerca de 80% da população é preta ou parda, e acompanha a estrutura da população economicamente ativa (PEA) da Região Metropolitana de Salvador, onde os negros (pretos e pardos) correspondem a 92%.¹⁴

A maior parte dos entrevistados, 68,6%, tem entre 31 e 55 anos; a faixa etária com maior número de trabalhadores é a de 26 a 50 anos (20%), enquanto os jovens (de 20 a 30 anos) correspondem a 22,9%. A maioria é solteira (44,8%), e 35,2% são casados, mas 79% deles têm filhos.

No caso da limpeza, 57,4% são solteiros, 31,5% casados e 11,1% separados, 77,8% têm filhos, e a idade predominante é de 46 a 50 anos. Na vigilância, 70% são casados e 80% têm filhos, ao passo que a faixa etária predominante é de 41 a 45 anos. Na portaria, 38,1% são solteiros e 61,9% são casados, 81% têm filhos, e a maioria tem entre 46 e 50 anos de idade.

A escolaridade dos trabalhadores terceirizados investigados mostra que 58,1% possuem ensino médio completo, e os que possuem ensino médio incompleto ou fundamental completo ou incompleto somam 39% dos entrevistados – um número significativo, que pode ser explicado pelas diferenças entre os segmentos. Na limpeza, cujo número de trabalhadores representa 53,9% no total dos três segmentos, apenas 42% possuem entre fundamental completo ou médio incompleto, e 35,2% têm médio completo. Na vigilância, 86,7% possuem ensino médio completo, enquanto na portaria são 76,2%, o que se explica pela exigência da função especificada pelos contratos.

O padrão salarial é baixo: 1 salário mínimo (SM) para 70% dos entrevistados, embora haja diferenças entre os três segmentos. No setor de limpeza, predomina 1 SM (94%), encontrando-se nesse segmento maioria de mulheres e menor escolaridade. Na portaria, 52,4% ganham 1 SM, e os demais, entre 1 e 2 SMs. Entre os vigilantes, a situação se inverte: 50% ganham entre 1 e 2 SMs, mas é alto o número dos que ganham 1 SM (40%).

Esses trabalhadores moram, em sua maioria (61,9%), em bairros periféricos de Salvador, vivem nesses bairros há muitos anos ou neles sempre moraram (70,5% moram nesses lugares há mais de quinze anos, sendo que 32,5% destes, desde que nasceram), o que mostra pouca mobilidade, e 93,3% moram com pelo menos uma pessoa. Quase a metade (49,5%) dos entrevistados têm renda familiar entre 1 e 2 SMs, e 41% de 2 a 3 SMs. Para 59%, a sua renda é a principal da casa, e 70% são chefes de família. Boa parte deles (48,6%) precisam de outro trabalho (o famoso “bico”) para complementar suas rendas.

14. Dados da PED para 2015, sistematizados em Sistema PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego, Inserção da População Negra nos Mercados de Trabalho Metropolitanos. Ver Dieese (2016).

As principais formas de lazer desses trabalhadores são atividades sem grandes custos, como ir à praia, assistir à televisão ou jogar futebol, entre outras. Tais condições não variam significativamente entre os três segmentos.

Ao se analisar o tempo de trabalho dos entrevistados na UFBA, os resultados são surpreendentes e, ao mesmo tempo, indicadores de uma certa condição específica desses trabalhadores no serviço público. Apenas 14,3% estão há menos de um ano na UFBA. A maior parte, 32,4%, está entre 1 e 3 anos, seguida dos que estão entre 3 e 6 anos (21,9%). Entre 6 e 10 anos, são 14,3%, e 17,1% têm mais de dez anos de trabalho na universidade, sendo que há trabalhadores com 27 anos de trabalho na UFBA. O segmento que tem menos tempo é a portaria (menos de um ano; 28,6%), seguido pela vigilância (17,6%), enquanto na limpeza apenas 7,4% não completaram um ano, e 25,9% têm mais de dez anos de trabalho; na vigilância, ninguém tem esse tempo de trabalho.

Este tipo de informação indica que, ao mesmo tempo em que há uma relativa estabilidade desses servidores terceirizados na universidade, a instabilidade está presente o tempo todo, pois a troca de empresas é uma constante para todos os segmentos.

Em síntese, embora existam diferenças no perfil dos servidores terceirizados para cada um dos segmentos pesquisados – limpeza, portaria e vigilância –, conforme já registrado anteriormente, pode-se traçar um perfil sintético para o conjunto dos entrevistados: são em sua maioria homens, negros, solteiros, com filhos; têm entre 31 e 55 anos, possuem ensino médio completo, moram nos bairros periféricos, recebem 1 SM, têm renda familiar entre 1 e 2 SMs, a sua renda é a principal da casa, e são chefes de família. O tempo de trabalho na UFBA se situa entre três e sete anos, mas esses servidores trocaram de empresa entre duas e quatro vezes desde que estão trabalhando na universidade.

3.3 As condições de trabalho e de saúde dos servidores terceirizados

Há um padrão de remuneração para esses servidores terceirizados: 1 SM para os setores de limpeza e portaria; e entre 1 e 2 SMs para os vigilantes. No caso desses últimos, 60% declararam receber adicional de periculosidade, tendo sido os únicos a declarar essa informação entre os entrevistados.¹⁵

A jornada de trabalho de 84,8% dos entrevistados é de 40 a 44 horas semanais. No caso dos vigilantes que trabalham em turno de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, a carga horária semanal é alterada. Existem vigilantes

15. A Lei nº 12.740/2012, incluiu os vigilantes nas atividades ou operações perigosas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador, como "roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial". Esse trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. Dessa forma, todos os vigilantes deveriam estar recebendo esse adicional de periculosidade, entretanto, apenas uma parte (60%) dos entrevistados declarou recebê-lo.

que trabalham 44 horas semanais no que eles chamam de “administrativo”, em jornadas de 8 horas por dia.

Entre os trabalhadores da portaria e da vigilância, há o pagamento da “intra-jornada”, em que, por não haver horário de almoço garantido em suas jornadas, recebem uma espécie de “hora extra” nos seus contracheques. A alimentação durante o turno de 12 horas é feita com trocas por colegas, dado que 50% dos vigilantes e 28,6% dos porteiros responderam não ter horário de almoço.

As empresas terceirizadas não realizam nenhum treinamento de qualificação para 53,3% de seus empregados. Entre os empregados que realizam treinamento, ressalta-se que 69,7% receberam curso de limpeza e 23,3% dos vigilantes receberam curso de reciclagem; segundo um dos entrevistados, o curso de reciclagem é obrigatório, conforme o acordo com o sindicato da categoria. Para 70,5% dos entrevistados, a UFBA não oferece nenhuma orientação sobre situações de risco.

Quando se observam os dados por segmento, identificam-se algumas diferenças. O setor de vigilância é o que possui maior índice de remanejamento dos trabalhadores entre os diversos *campi* da universidade, sendo que 56,7% já trocaram de unidade. Entretanto, 63,3% nunca trocaram de empresa, ao passo que, no setor de limpeza, 70% dos entrevistados já mudaram de empresa. É a famosa “troca de crachás”, como é conhecido o fenômeno do rodízio de empresas de terceirização no serviço público.

No conjunto dos entrevistados, 50,5% declararam que o salário às vezes atrasa, sendo que 7,6% disseram que o salário sempre atrasa. Por sua vez, no caso dos vigilantes, 66,7% declararam que o salário nunca atrasou. É notória a situação revelada por outras pesquisas, em que o atraso no pagamento de salários é comum, muitas vezes justificado pela falta de repasse ou pagamento da fatura pela instituição contratante.

No que se refere aos instrumentos de trabalho, e em especial à qualidade do material disponível para cada setor, 48,6% afirmaram que são de boa qualidade, 30,5% acreditam que possui uma qualidade regular, e 12,4% responderam que a qualidade é ruim ou péssima. Excetuando-se o setor de portaria, todos recebem equipamento de proteção individual (EPI). Perguntados sobre suas principais dificuldades, 62,9% dos entrevistados declararam não possuir nenhuma dificuldade no trabalho; 9,5% declararam que a maior dificuldade é o ambiente de trabalho, dada a vulnerabilidade ou a falta de estrutura; e 8,6% informaram ser o transporte para o trabalho a sua maior dificuldade.

Entre os entrevistados, 65,7% sempre tiveram direito a plano de saúde, que, em sua maioria (69,5%), inclui plano odontológico. Nas entrevistas, 24,8% dos servidores terceirizados afirmaram já terem sido afastados por motivo de doença;

destes, 22,2% por zika/febre de chikungunya, 18,5% por problemas osteomusculares, 3,7% por infecção urinária, 3,7% por contaminação por produtos químicos e 51,9% por outros motivos. Afirmaram, ademais, que, quando ficam doentes, 67,6% deles procuram clínicas privadas; 29,5%, o posto de saúde; e apenas 2,9% procuram o Serviço Médico da UFBA, que eles não têm o direito de utilizar e, quando o fazem, são orientados a procurar o Hospital das Clínicas.

Quanto aos acidentes de trabalho, 6,7% afirmaram ter sofrido algum tipo de acidente, destacando-se corte na mão, choque, ferimento por material cirúrgico, queimaduras e outros. Em 71,4% dos casos, a empresa não auxiliou o funcionário.

3.4 Os direitos trabalhistas dos servidores terceirizados

Assim como demonstrado por estudos sobre a terceirização (Druck e Franco, 2008, 2016; Pochmann, 2008; Dieese/CUT, 2011; 2014; Gimenez e Krein, 2016), essa modalidade de contratação gera, nas empresas contratadas, um alto grau de rotatividade, o que contribui para a não garantia de direitos trabalhistas aos terceirizados. Na UFBA não é diferente. Com os dados obtidos na pesquisa, constatou-se que muitos desses direitos são desrespeitados. Mas, nesse item, o que mais chamou a atenção foi a quantidade de trabalhadores que trabalham sem tirar férias regularmente: 46% disseram que já ficaram sem tirar férias alguma vez, desde quando começaram a trabalhar na universidade. Quando perguntados se tiram férias regularmente, desde quando começaram a trabalhar na UFBA, 9% responderam que nunca tiraram férias; 31%, às vezes; e 46% responderam que tiram férias regularmente. Isso ocorre devido principalmente a uma prática comum entre as empresas terceirizadas e a UFBA, a “troca de crachás”, referida anteriormente, quando a empresa contratada, muitas vezes antes de completar um ano de serviços prestados, declara falência e rompe o contrato, sem pagar os direitos trabalhistas, e os mesmos trabalhadores são contratados por outra empresa terceirizada que a substitui.

Para se ter uma ideia do quanto à prática da “troca de crachás” tem implicações sobre direitos elementares dos trabalhadores, sobretudo o direito a férias, identificou-se que 12% dos trabalhadores que trocaram de duas a quatro vezes de empresas, desde quando começaram a trabalhar na UFBA, tiraram férias a cada dois e quatro anos. Dos que trocaram de empresas de cinco a sete vezes, tiraram férias a cada dois a seis anos. E se encontrou um trabalhador que ficou dez anos sem férias.

Por sua vez, o direito aos auxílios para alimentação e transporte, como são essenciais à manutenção da força de trabalho e à presença do empregado no local de trabalho, são garantidos com bem mais frequência: 94% responderam que sempre receberam o auxílio-alimentação, e 6% que receberam às vezes. Quando perguntados sobre o direito ao auxílio-transporte, 98% responderam que sempre receberam, e

apenas 2% afirmaram que receberam às vezes. No entanto, esse auxílio-transporte nem sempre é suficiente para o trabalhador ir e vir do seu local de trabalho: 7% disseram que precisam complementar o valor que recebem para o transporte.

Outro item que a pesquisa investigou foi como esses trabalhadores se relacionam em seu ambiente de trabalho. Quando indagados sobre suas relações com outros trabalhadores terceirizados da UFBA, 80% responderam que é boa ou muito boa; 20% responderam ser regular; e ninguém respondeu *ruim* ou *péssima*. E quanto à relação com os funcionários da UFBA, 79% dos entrevistados responderam que é boa ou muito boa; 20% responderam ser regular; e 1% respondeu *ruim* ou *péssima*. Setenta e nove por cento disseram ter boa ou muito boa relação com os docentes da universidade; 18%, regular; e 3%, *ruim* ou *péssima*. Os estudantes são com quem os trabalhadores terceirizados melhor se relacionam: 83% dos entrevistados disseram ter boa ou muito boa relação com os estudantes; 16% responderam ser regular; e 1% respondeu *ruim* ou *péssima*. Entretanto, 22% dos entrevistados já foram discriminados por serem terceirizados. Essa discriminação partiu de docentes (57%); de estudantes (43%); de servidores da UFBA (39%); de outro trabalhador terceirizado (4,3%); e de usuários de serviços da universidade (4,3%). Com os encarregados da empresa, 71,5% dos entrevistados disseram ter boa ou muito boa relação; 29% disseram ser regular; e ninguém respondeu ser ruim ou péssima.

Quando perguntados sobre a relação com o funcionário da universidade que determina o roteiro de suas atividades, 64% responderam ser boa ou muito boa; 12% responderam ser regular; 2%, *ruim* ou *péssima*. Esse dado revela também que esses entrevistados (78%) afirmaram ser orientados em seu processo de trabalho por algum funcionário da universidade, e não pela empresa da qual são empregados. Trata-se de uma irregularidade muito comum na terceirização, tanto no setor privado quanto no público, pois implica a subordinação do empregado à contratante, o que caracteriza vínculo empregatício.

No que se refere à satisfação dos servidores terceirizados com seus empregos, constatou-se que apenas 11% não estão satisfeitos. Os motivos variam, mas a maior parte diz não gostar da atividade que realiza. Entretanto, outras razões foram indicadas, como condições de trabalho ruins; falta de direitos; perseguição; falta de coleguismo entre os terceirizados; baixo salário; trabalho em um horário ruim; e falta de incentivo para ascensão. A imensa maioria está satisfeita com seus empregos: 89%. Entre os motivos mais expressivos, relatam-se os seguintes: 65% porque gostam do ambiente, por terem boa convivência ou por não sofrerem pressão, e por terem bom relacionamento com os alunos; e 32% porque têm um emprego.

Cabe destacar, como já visto, que a maioria dos entrevistados afirmam estar satisfeitos com seus empregos devido ao ambiente e à convivência na universidade.

Isso mostra que, embora esses trabalhadores não tenham um vínculo trabalhista formal com a instituição, o seu trabalho lhes proporciona um sentimento de pertencimento à UFBA, o que demonstra que as atividades que realizam não estão à parte da “vida” universitária, mas justamente ao contrário: são atividades fundamentais para a manutenção da universidade.

Não obstante esses servidores apresentem uma alta satisfação com seu trabalho, quando perguntados se gostariam de ter outro emprego, 77% responderam que sim, sendo os seguintes os motivos: ter uma melhor remuneração; ter outra profissão; ter melhores condições de trabalho; ter o próprio negócio; ter mais estabilidade, entre outros. E, quando perguntados se gostariam de trabalhar como terceirizados ou contratados diretamente, 99% responderam que gostariam de trabalhar como contratados diretos, pois, segundo eles, teriam mais estabilidade/segurança no trabalho; melhor remuneração; mais direitos; mais benefícios (plano de saúde, por exemplo); seriam mais valorizados em seus empregos; teriam seus direitos respeitados; não receberiam calote das empresas terceirizadas; teriam melhores condições de vida; e teriam menor jornada de trabalho.

Tais afirmações revelam o quanto esses trabalhadores têm plena consciência do que é ser terceirizado e como eles veem a condição de trabalho do servidor público. Seus desejos são de terem um emprego “decente”, com respeito aos direitos, melhor remuneração e condições de trabalho, maior estabilidade etc. Ou seja, eles na verdade negam a condição de terceirizado, e não o trabalho em si que realizam. De fato, como mostrado anteriormente, grande parte dos terceirizados da UFBA sente satisfação em trabalhar em uma universidade, onde podem se relacionar com estudantes, professores e servidores e, talvez principalmente, por poderem afirmar: “Eu trabalho na UFBA” (e não na empresa A ou B). Isso, inegavelmente, representa um certo *status* para esses trabalhadores, sentimento que também existe entre professores, funcionários e estudantes.

3.5 As iniciativas para o cumprimento dos direitos trabalhistas

No que diz respeito à burla dos direitos trabalhistas, a pesquisa revelou que 32% dos entrevistados precisaram entrar na Justiça do Trabalho para reivindicar direitos, desde quando começaram a trabalhar na UFBA como terceirizados. Destes, 41% por iniciativa individual; 41% por iniciativa do sindicato; e 18% por iniciativa coletiva (sindicato e trabalhador). Esses trabalhadores precisaram acionar a Justiça do Trabalho pelos motivos mais diversos: 59% por não pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), férias e décimo terceiro salário; 50% por atraso de salário; 9% por não pagamento de horas extras; 6% por demissão indevida; 3% por assédio moral; e 3% porque a empresa declarou falência e não pagou os direitos trabalhistas. Nesse último caso – o não pagamento de direitos trabalhistas devido à falência de empresas –, é importante mencionar a Portaria nº 409, de 21

de dezembro de 2016,¹⁶ que estabelece que a instituição pública contratante deve fiscalizar mensalmente se a empresa terceirizada contratada está, de fato, cumprindo as obrigações trabalhistas e pagando os salários regularmente. Caso não esteja, pode efetuar o pagamento à contratada apenas depois que esta comprove que está em dia com os trabalhadores e, conforme a situação da empresa, a contratante pode efetuar diretamente o pagamento aos trabalhadores.

Embora a portaria seja recente, a UFBA já adotou essa medida anteriormente, incorporando tais exigências e possibilidades nos termos dos contratos. Diante do não pagamento de salários a alguns trabalhadores terceirizados da instituição, do setor de manutenção e limpeza, a administração da universidade realizou o pagamento diretamente aos trabalhadores, com mediação do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Com relação à atuação sindical, 81% dos entrevistados responderam que conhecem o sindicato de sua categoria. Em relação ao imposto sindical, 89% responderam que sempre foi descontado em seus contracheques; 4% afirmaram que às vezes; e 4% disseram não saber.

Dos entrevistados, 28% já participaram de algum tipo de manifestação para reivindicar direitos trabalhistas, desde quando começaram a trabalhar na UFBA. Destes trabalhadores, 93% participaram de manifestações para reivindicarem atraso de salários; 10% por não pagamento de tíquete e vale-transporte; e 3% por aumento de salário. Ressalte-se que 51% já participaram de greves, pelos mesmos motivos: atraso de salário, 81%; não pagamento de tíquete e vale-transporte, 17%; por não recebimento de salários, 6%; porque a empresa não cumpriu o acordo salarial, 4%; por não pagamento de insalubridade, 2%; e por demissão indevida, 2%. Dos que não participaram, 22% afirmaram não o terem feito por medo de demissão; 14% disseram não ter nenhum motivo para participar; 12% declararam não acreditar na greve como instrumento eficaz para a garantia de direitos aos trabalhadores; 6% alegaram não terem tido apoio do sindicato; e 2% tinham cargo de confiança.

4 INDICADORES PRINCIPAIS DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOS SERVIDORES TERCEIRIZADOS

A terceirização na UFBA é um caso que reproduz os indicadores principais dos problemas constatados em outras pesquisas sobre terceirização no serviço público (Amorim, 2009; Jacobsen e Cordeiro, 2015; Cunha, 2015; Costa, 2007; Silva, 2014; e Druck, 2016, entre outros), a começar pela dificuldade nas fontes de informações sobre as estatísticas que mostrem a evolução do número de servidores terceirizados em geral e por segmento. Não há informações padronizadas a cada ano, e a ins-

16. A portaria "Dispõe sobre as garantias contratuais ao trabalhador na execução indireta de serviços e os limites à terceirização de atividades, no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas estatais federais controladas pela União" (Brasil, 2016).

tituição não faz uma sistematização destas estatísticas. Uma das explicações para esse primeiro indicador reside nos limites do quadro de servidores públicos da universidade, cujo efetivo registrou um crescimento de apenas 2,2% nos últimos dez anos. Tal situação se reflete na incapacidade de criar uma estrutura administrativa capaz de gerenciar e controlar os contratos das prestadoras de serviços, o que levou a universidade a contratar, ou seja, terceirizar uma empresa de gestão de contratos.

Há um segundo indicador que também se relaciona à responsabilidade da instituição pública contratante: as condições estabelecidas pela lei de licitações, em que a concorrência entre as empresas prestadoras de serviços se dá fundamentalmente pelo valor do contrato. Por lei, a universidade é obrigada a selecionar o menor preço.

Os contratos em geral são padronizados, e definem as exigências para a participação das empresas concorrentes, com destaque para a impossibilidade das que estejam em situação de falência, recuperação judicial, concordata ou insolvência, ou que tenham sido declaradas inidôneas para licitar ou contratar. Entretanto, não há nenhum impedimento a empresas que estejam com dívida trabalhista, objeto de processos na Justiça do Trabalho, situação que é muito comum entre as contratadas pelas instituições públicas. É também um procedimento conhecido, embora de difícil comprovação, a mudança de CNPJ das empresas falidas. Os mesmos proprietários abrem novas empresas, concorrem nas licitações e ganham os contratos. Muda o nome da empresa, mudam as fardas/uniformes dos trabalhadores, mas a prática de desrespeito aos direitos continua.

Todavia, nos contratos há também uma exigência muito importante: apresentar mensalmente (ou em outra periodicidade, conforme o caso) comprovantes de recolhimento de FGTS e Previdência, folha de pagamentos analítica, comprovante de pagamento de vale-transporte, vale-alimentação ou refeição, décimo terceiro salário, programação e concessão de férias com o pagamento do adicional de férias. Além disso, define-se que “*a execução completa do contrato somente se caracterizará quando a contratada comprovar o pagamento de todas as obrigações trabalhistas referentes à mão-de-obra terceirizada*” (UFBA, 2013b, p. 9, grifo nosso)

Do ponto de vista formal, portanto, segundo os termos dos contratos, está previsto que a empresa contratada deve comprovar o seu respeito aos direitos trabalhistas junto à administração da universidade. Entretanto, outro termo, no mesmo contrato, autoriza um procedimento da instituição contratante, que expõe a fragilidade destas exigências frente ao comportamento usual das empresas terceiras, pois define que a contratada possa autorizar a administração da contratante a “*fazer o desconto na fatura e o pagamento direto dos salários e demais verbas trabalhistas aos trabalhadores, quando houver falha no cumprimento dessas obrigações*” (UFBA, 2013b, p. 11, grifo nosso).¹⁷

17. Com a ressalva de que, quando não for possível pagar diretamente aos trabalhadores, os valores correspondentes serão depositados junto à Justiça do Trabalho.

A hipótese possível é que o não cumprimento do contrato nesses itens tem sido reincidente, porque não há instrumentos de gestão da administração da instituição pública que exerça, de fato, a fiscalização dessas empresas no que respeita aos direitos trabalhistas. E isto se explica, em grande medida, pela falta de servidores públicos para exercer essa função, em virtude da não reposição do quadro nestes últimos dez anos.

Esse estrangulamento do funcionalismo público, substituído progressivamente pela terceirização, tem se refletido num terceiro indicador importante de precarização: o número de terceirizados irregulares, ou seja, em funções que fazem parte da estrutura de cargos do funcionalismo federal e que, pela legislação, não poderiam ser terceirizados. No caso da UFBA, há informações para os anos de 2011, com 1.776 servidores terceirizados nessa condição (54% do número total de servidores); em 2012, 1.930 (59%); em 2013, 1.890 (57%); e em 2014, 1.665 (52%).¹⁸ A quase totalidade desses servidores terceirizados trabalhavam nos hospitais universitários e em unidades de saúde da UFBA. Tal situação de falta de profissionais, como enfermeiros, médicos, técnicos em radiologia e outros da área de saúde, provocada pela inexistência de concursos públicos, levou à intermediação de contratos por meio de fundações, gerando graves problemas trabalhistas e provocando a interferência do Tribunal de Contas da União (TCU) e do MPT.

Um quarto indicador que se pode considerar é o custo da terceirização para o serviço público. No caso da UFBA, dados da administração central para 2015¹⁹ mostram que as despesas com empresas terceirizadas representavam 64% do total da despesa com contratos administrativos. O valor total mensal pago pelos serviços terceirizados era de R\$ 5.165.237,43, correspondente a 1.602 pessoas subcontratadas. Ao se fazer o cálculo do custo médio por trabalhador terceirizado, chega-se ao valor de R\$ 3.224,24. Considerando-se que o custo do trabalho abarca, além do salário mínimo (R\$ 788,00 em 2015), os encargos trabalhistas, cujo cálculo estimado seria de 100% do salário contratado,²⁰ o total seria de aproximadamente R\$ 1.576,00. Comparando-se esse valor com a média salarial desses trabalhadores (de 1 SM), tem-se uma ideia do quanto a empresa contratada se apropria. Uma diferença que explicaria o porquê do alto crescimento do número de empresas prestadoras de serviços nos últimos tempos.²¹

18. Dados apresentados no *Relatório de Gestão da UFBA, 2014*.

19. Dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Administração (Proad) e pela Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento (Proplan), para abril de 2015.

20. Considerando-se o que os empresários definem como custo total do trabalho.

21. Os segmentos de vigilância, portaria/recepção e limpeza custam mensalmente à universidade R\$ 4.323.761,62, isto é, 83,7% do montante total, recursos que correspondem ao contrato de 1.314 trabalhadores. Isso representa um custo médio de R\$ 3.290,53 por trabalhador, cujo salário médio é de um salário mínimo (R\$ 788,00).

Tendo em vista que o pagamento dos serviços terceirizados representa aproximadamente 55,5% das verbas de custeio da universidade, pode-se ter uma ideia das implicações decorrentes de corte ou contingenciamento de recursos determinado pelo governo federal.²² A falta de verbas incide imediatamente no pagamento das prestadoras de serviços, e cada atraso no pagamento das faturas significa que a empresa tem justificativa para atrasar os salários dos seus empregados. Tal situação expressa a especificidade e a perversidade desse tipo de empresa, que não produz nada, sendo exclusivamente uma intermediadora de mão de obra, isto é, vende força de trabalho. Apesar disso, é tratada de forma especial em relação a outras empresas, pois, ao se comparar com qualquer unidade industrial ou comercial, por exemplo, o fato de não vender ou de ter clientes inadimplentes não justificaria que ela não pagasse os salários de seus empregados. Diferentemente, no caso da terceirização no serviço público, este é um comportamento recorrente, encarado como se fosse “justo”: já que ela não recebeu pelo que vendeu àquela instituição – a mercadoria força de trabalho –, ela não poderia pagar seus empregados, isto com base em uma falsa suposição de que a empresa presta serviços somente àquela instituição. Sabe-isso que essa não é a realidade, especialmente nos serviços de vigilância, limpeza e portaria, cujas empresas prestam vários tipos de serviços a outras inúmeras empresas, tanto do setor privado como no público.

Um rápido panorama das atuais empresas contratadas pela universidade confirma essa assertiva. Todas elas são contratadas recentes, em substituição a outras empresas que vinham prestando serviços. Na área de vigilância, é a MAP Serviços de Segurança Ltda., na UFBA desde 2013; na área de portaria, a Creta Serviços, desde 2015; e no setor de limpeza, a Liderança Serviços, também desde 2015.

A MAP Serviços de Segurança Ltda., criada em dezembro de 2001, é uma empresa de prestação de serviço em vigilância patrimonial, manutenção predial, limpeza e conservação e segurança eletrônica, que atua nas regiões Nordeste e Sudeste; conta com 12 mil funcionários e tem como principais clientes, além da UFBA, o Governo da Bahia, o Shopping Center Lapa, a Clínica CAM, a Brasil Kirin, o Boulevard Side Empresarial, a Rede Globo de Televisão e outros hospitais e *shopping centers*.²³

A empresa Creta Serviços, sediada em Itinga, no município de Lauro de Freitas-BA, é uma empresa terceirizada que presta serviços de agente de portaria, agente de limpeza e artífices, ascensoristas, pessoal de copa e garçons, digitadores, secretárias e telefonistas, bem como de jardinagem, limpeza e tratamento de pisos. Tem entre seus clientes principais, além da UFBA, o Banco Rural, a Secretaria de Saúde do Estado da Bahia, o Bompreço, a Sadia, o Atakarejo, a Secretaria de Segurança do Estado da Bahia, o Ministério Público do Estado da Bahia, a Previdência Federal e a Polícia Militar do Estado da Bahia, entre outros.²⁴

22. Ver, a esse respeito, Santana e Druck (2015).

23. Informação disponível em: <<http://www.grupomap.com.br/quem-somos/>>. Acesso em: 17 jan. 2017.

24. Informação disponível em: <<http://www.cretaservicos.com.br>>. Acesso em: 17 jan. 2017.

A empresa Liderança Serviços presta serviços nas áreas de limpeza e conservação, limpeza hospitalar, jardinagem, copa e café, telefonia, digitação, portaria, recepção, serviços de garçom, zeladoria, jornalismo e outros de apoio administrativo. Está no mercado há mais de vinte anos e é considerada a maior empresa de higiene e limpeza da região Sul no país. Tem aproximadamente 24 mil empregados. A matriz é em São José, Santa Catarina, e a empresa tem filiais em toda a região Sul, no Sudeste e no Centro-Oeste, bem como uma filial em Salvador. Está presente em quinze Unidades da Federação (UFs). Seus clientes são empresas privadas (lojas, bancos etc.), condomínios, administração pública (federal, estadual e municipal) e hospitais.²⁵

Na relação entre a instituição pública contratante e a empresa prestadora de serviços contratada, observa-se uma dupla responsabilidade relativa ao descumprimento dos direitos dos trabalhadores. Da parte do Estado, a crescente substituição dos servidores públicos por terceirizados leva a que a instituição pública, subordinada à União e às políticas dos seus governos, com a redução do quadro técnico-administrativo e cortes de verbas, não tenha capacidade de controlar e fiscalizar o cumprimento dos contratos e fique sem recursos para saldar os seus compromissos. Do lado das empresas prestadoras de serviços, um histórico de fraudes, falências, inadimplências, de desrespeito aos direitos dos trabalhadores, de instabilidade, decorrentes das facilidades na legislação e da ausência de um controle eficiente por parte da instituição contratante. Na realidade, essas empresas surgiram das entranhas do Estado brasileiro, a partir da reforma de 1995. E é o Estado, em última instância, que cria e alimenta esse tipo de empresa.

Nesta medida, os trabalhadores terceirizados são duplamente penalizados, seja pela responsabilidade da instituição pública ou a da União, seja por culpa da empresa contratada, em uma relação de trabalho que, pela sua natureza – a intermediação –, é intrinsecamente precária. É o que indicam os indicadores obtidos pela pesquisa junto aos servidores terceirizados referentes ao padrão salarial, às condições de trabalho, aos direitos trabalhistas e à percepção desses trabalhadores sobre a sua condição de terceirizados como “provisória-permanente”.

É conhecendo esse quadro do trabalho terceirizado no serviço público que faz sentido a votação realizada no Supremo Tribunal Federal (STF), para decidir “repercussão geral” no caso de a União ter responsabilidade subsidiária quando da inadimplência das obrigações trabalhistas, o que foi suspenso em 2007, por intermédio de uma Ação Declaratória de Inconstitucionalidade (ADI), conforme referido anteriormente. A decisão tomada pelo STF, por cinco votos a favor e seis votos contra a repercussão geral, isto é, determinando a desobrigação do Estado sobre as dívidas trabalhistas de empresas contratadas no serviço público, mais uma vez, puniu os trabalhadores terceirizados

25. Informações disponíveis em: <<http://www.lideranca.com.br/>>. Acesso em: 17 jan. 2017.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização no serviço público é um fenômeno de fundamental importância para se compreender as transformações que o aparelho de Estado brasileiro vem passando desde meados dos anos 1990, notadamente no que diz respeito à condição atual e ao futuro do funcionalismo público.

O processo de privatização dos serviços públicos via terceirização pode ser considerado como a forma mais eficiente de tornar hegemônica a concepção de um Estado gerencial, substituindo-se gradativa e rapidamente o servidor público concursado por relações de trabalho contratuais ou informais regidas por legislação do setor privado. E, neste processo, é trazida para dentro do serviço público a lógica empresarial privada em todas as suas dimensões, destacadamente a instabilidade e a rotatividade dos trabalhadores, por meio de contratos precários e provisórios, com baixo padrão salarial e desrespeito aos direitos trabalhistas.

Atualmente, há uma grande diversidade de formas de terceirização na esfera pública, como as concessões, as parcerias público-privadas, as cooperativas, as organizações não governamentais (ONGs), as organizações da sociedade civil de interesse público (Oscips), as organizações sociais (OSs) e a contratação de empresas prestadoras de serviços (ou intermediadoras de mão de obra), como é o caso do que se tematizou neste capítulo.

Embora sejam modalidades diferentes de terceirização, o que as unifica é que todas substituem o trabalho do servidor público, reduzindo-o não só numericamente, o que já é grave, dadas as necessidades da maior parte da sociedade brasileira, como redefinindo o seu lugar e a sua importância, desqualificando-o com o objetivo de mostrar que ele não é mais necessário, que pode ser descartado, superado, substituído, uma vez que o discurso dominante insiste na suposta eficiência de instituições de natureza privada, mais flexíveis e ágeis, em contraposição ao padrão do serviço público brasileiro.

No caso aqui analisado – a terceirização de serviços de limpeza, vigilância e portaria na Universidade Federal da Bahia, com a contratação de empresas de intermediação de mão de obra –, vale ressaltar algumas descobertas que a pesquisa revelou.

Em primeiro lugar, é necessário justificar a denominação usada no capítulo de “servidores terceirizados”. Essa expressão foi se delineando a partir das revelações da pesquisa em relação às origens da terceirização no serviço público, por um lado e, por outro, à percepção dos trabalhadores terceirizados da sua própria condição. Embora a terceirização passe a ser regulamentada e incentivada pelo Estado desde 1967, conforme já mencionado, é com a Reforma do Estado de 1995 que a estrutura da carreira do funcionalismo é modificada, com o fim de alguns cargos, que passa a se justificar o recurso à terceirização. Nesta medida, os servidores nas áreas

de limpeza, portaria/recepção e vigilância, por exemplo, que eram do quadro do funcionalismo, deixam de sê-lo, e passam a ser “servidores terceirizados”.

Ao mesmo tempo, a pesquisa também revelou que o tempo de trabalho dos terceirizados na UFBA é longo. As empresas vão, mas eles ficam. Troca-se a empresa, mas é uma prática comum, a pedido da universidade, a permanência dos trabalhadores, que vêm a ser contratados pela nova empresa. Não é por acaso que se encontraram entrevistados com até trinta anos de trabalho na UFBA. Tal acordo tácito entre a contratante e a contratada expressa que a permanência desse funcionário significa considerá-lo como parte do quadro permanente, sem de fato o ser. Isto é, trata-se da condição provisória-permanente já referida. Temos, aqui, um indicador de que esses “servidores terceirizados” deveriam pertencer ao quadro efetivo da UFBA, pois assim são vistos pela própria instituição.

Ademais, embora os serviços de limpeza, portaria e vigilância sejam considerados secundários, acessórios ou periféricos (como atividades-meio), a experiência concreta das universidades tem mostrado que são indispensáveis para o seu funcionamento. Não há como funcionarem o ensino, a pesquisa, a administração, os hospitais universitários, enfim o conjunto das atividades, sem limpeza, sem portaria e sem vigilância. São atividades permanentes. Vários são os casos de paralisações destes serviços que inviabilizaram o funcionamento de universidades, que chegaram a fechar ou adiar semestres letivos.²⁶

Do lado dos terceirizados, as entrevistas mostraram, a partir da voz dos trabalhadores, o grau de pertencimento que eles sentem em relação à universidade e o que experienciam ao trabalhar e conviver com estudantes, docentes e funcionários, motivo de grande satisfação para a maioria dos entrevistados. Poder dizer “eu trabalho na UFBA” expressa não somente o “orgulho” ou *status* de trabalhar em uma universidade pública, como também a percepção de se sentir como parte da instituição. E, por isso, pode-se com razão considerá-los “servidores terceirizados”.

As informações reunidas na pesquisa, mesmo que esta tenha sido realizada como um estudo de caso em uma universidade, permitem afirmar – à luz da literatura sobre o tema e mediante uma análise que não se detém no fragmento analisado empiricamente, mas contextualiza-o em suas conexões históricas e sociais – que a

26. Em 2015, logo após os cortes do governo federal no orçamento das universidades federais, assistimos a inúmeras paralisações e greves, inclusive entre os trabalhadores terceirizados. As maiores universidades do Rio de Janeiro – Universidade Federal Fluminense (UFF), Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) e Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) – suspenderam suas atividades e adiaram o início de aulas, em virtude da greve dos servidores terceirizados por falta de pagamento de salários e gratificações. A Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e a Universidade Federal de São Paulo (Unifesp) cancelaram as aulas à época, por não terem orçamento para pagamento dos trabalhadores terceirizados. Na Universidade Federal do Paraná (UFPR), os servidores terceirizados do Hospital das Clínicas pararam, reivindicando a reposição das perdas inflacionárias (Fasubra, 2016; Andes, 2015; Agência Brasil, 2015; Dantas e Seto, 2015; Mendonça, 2015).

terceirização no serviço público é um dos mecanismos mais importantes e eficientes de desmonte do conteúdo social do Estado e de sua privatização.

No caso das universidades públicas, instituições que produzem conhecimento, formam gerações em todas as profissões, onde estão reunidos os principais intelectuais da sociedade, criou-se uma situação em que elas se tornaram cúmplices de um amplo processo de precarização do trabalho, com a criação de trabalhadores considerados de “segunda categoria”, que não pertencem formalmente à comunidade universitária, embora sejam indispensáveis para o funcionamento da universidade. Tal condição foi imposta pelo Estado brasileiro, ao longo de sucessivos governos, especialmente com a reestruturação do aparelho estatal via reforma de 1995, que redefiniu as carreiras e os cargos públicos, ampliando e legalizando a terceirização.

Trata-se da constituição e consolidação de um Estado neoliberal, que se utiliza da terceirização em suas diversas modalidades, como instrumento para pôr fim a um segmento dos trabalhadores – o funcionalismo público – que tem papel crucial para garantir o direito e o acesso aos serviços públicos necessários à sociedade, sobretudo à classe trabalhadora, impossibilitada de recorrer a esses serviços no mercado.

São várias as modalidades de ataques aos direitos, ao padrão salarial e às condições de trabalho do funcionalismo, consubstanciadas nos ajustes fiscais implantados pelos vários governos desde o início dos anos 1990 até hoje, ajustes esses recomendados e exigidos pelas instituições e classes que representam o capital financeiro globalizado, cujo ápice ocorreu em 2016, com a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 241 (ou PEC nº 55), que congelou os gastos sociais por vinte anos, com o claro objetivo de fazer *superavit* primário, a fim de se transferirem recursos públicos para as instituições privadas credoras da dívida pública brasileira.

Na esteira dessa inédita e radical medida, um conjunto de projetos de lei, medidas provisórias e emendas constitucionais estão em discussão no Congresso Nacional, cujo cerne é a destituição dos direitos sociais e trabalhistas de todos os trabalhadores dos setores público e privado, numa clara ofensiva contra qualquer resquício de uma legislação protetiva e de um Estado social. Trata-se de garantir a liberdade sem limites para o capital, que exige um “estado gerencial” ou um “governo empresarial”, conforme denominação de Dardot e Laval (2016).²⁷

A reestruturação do Estado sob a hegemonia do neoliberalismo, que vem ocorrendo no plano mundial, tem duas dimensões fundamentais: *i*) as privatizações de empresas públicas e de serviços públicos, pondo um fim gradativo ao “Estado produtor”; e *ii*) a transformação interna do Estado, realizada por intermédio de re-

27. A análise sobre Estado empresarial ou gerencial, com a qual se concorda, está exposta no capítulo 8 – *O Governo empresarial*, do livro *Neoliberalismo – A nova razão do mundo (ensaio sobre a sociedade neoliberal)*, de autoria dos franceses Pierre Dardot e Christian Laval, publicado no Brasil pela Editora Boitempo.

formas (a exemplo do que ocorreu no Brasil, em 1995), cujo objetivo é subordinar o Estado à lógica do mercado, tornando-o eficiente e produtivo, reduzindo custos, flexibilizando-o e impondo uma gestão nos moldes da empresa privada (Dardot e Laval, 2016).

Tal transformação foi sustentada na desvalorização/desprezo dos servidores públicos. Além de baixos salários, sobretudo nas áreas de educação e saúde, passou-se a conviver com a falta crônica de meios e de pessoal, fruto da redução de investimentos em políticas públicas de caráter universal. Para isso, os “governos empresariais” contaram com a ajuda da mídia, desencadeando verdadeiras campanhas contra os servidores públicos – acusados de privilegiados, descompromissados, ineficientes, pouco produtivos, que estariam sugando os recursos públicos sem prestarem à população o serviço público de qualidade –, ao tempo em que enalteciam o peso dos impostos para os cidadãos, para conseguir a adesão ideológica a essa postura. Segundo Dardot e Laval (2016, p. 274-275):

Essa vontade de impor no cerne da ação pública os valores, as práticas e o funcionamento da empresa privada conduz à instituição de uma nova prática de governo. (...) Determina que o Estado seja mais flexível, reativo, fundamentado no mercado e orientado para o consumidor. (...) Essa mutação empresarial não visa apenas a aumentar a eficácia e reduzir custos da ação pública; ela subverte radicalmente os fundamentos modernos da democracia, isto é, o reconhecimento de direitos sociais ao *status* de cidadão. (...) Uma “mercadorização” da instituição pública obrigada a funcionar de acordo com as regras empresariais (...).

A concepção de ação pública do “intervencionismo neoliberal” propõe substituir a administração regida pelo direito público por uma administração subordinada ao direito da concorrência, mudando radicalmente o modo de gestão pública, juntamente à defesa e à prática da redução dos gastos públicos, que tem tido efeitos devastadores em todos os países.²⁸

O princípio dessa nova gestão do serviço público, chamada de “governança”, é que “a gestão privada é sempre mais eficaz que a administração pública, que o setor privado é mais reativo, mais flexível, mais inovador, tecnicamente mais eficaz, porque é mais especializado, menos sujeito que o setor público a regras estatutárias” (Dardot e Laval, 2016, p. 290).

Para os autores, o que explicaria essa superioridade do privado em relação ao público é que, no último, não há “o efeito disciplinador da concorrência como estímulo ao bom desempenho” (Dardot e Laval, 2016, p. 290). Considerada como fator central de motivação numa gestão privada, pode-se concluir que a concorrência entre

28. Nos países europeus, destaca-se o desmantelamento do Estado de bem-estar na Inglaterra, iniciado por Margaret Thatcher nos anos 1990, que prosseguiu nos governos seguintes. Vale fazer menção ao recém-lançado filme dirigido por Ken Loach, vencedor da Palma de Ouro no Festival de Cinema de Cannes, em 2016, intitulado *Eu, Daniel Blake*, que retrata o sofrimento e a peregrinação kafkiana de um trabalhador adoecido que necessita da Previdência do Estado.

os próprios trabalhadores na disputa por permanecer no emprego, ausente no caso dos servidores públicos, devido à estabilidade que ainda permanece em muitos países, seria um entrave para uma eficiente prestação de serviços. A experiência da terceirização no serviço público, em suas várias modalidades – contratação de empresas, de OSs ou de parcerias público-privadas –, não confirma esse efeito da concorrência; de fato, ocorre o contrário, pois, além de não ser mais eficiente, ela ainda cria condições para relações obscuras, sem fiscalização, de maior vulnerabilidade e que têm levado a denúncias de corrupção.²⁹

Ainda segundo Dardot e Laval (2016, p. 290):

É essa hipótese [o efeito da concorrência] que se encontra no princípio de todas as medidas que visam “terceirizar” para o setor privado os serviços públicos inteiros, ora segmentos de atividades, incrementar as relações de associação contratual com o setor privado (por exemplo, na forma de “parceria público-privada”) ou, ainda, criar vínculos sistemáticos de subcontratação entre administrações públicas e empresas.

Em síntese, concordando com os autores franceses acerca do novo caráter do Estado empresarial, típico do “intervencionismo neoliberal”, defende-se aqui a tese de que a terceirização no serviço público pode ser qualificada como o principal instrumento de privatização interna do Estado, concretizando a metamorfose que dá origem ao denominado “estado gerencial” ou “governo empresarial”. Isto porque é por meio principalmente da terceirização que se busca eliminar todos os traços de um Estado social, com a extinção daqueles que são os maiores responsáveis por tornar realidade qualquer política pública: os servidores públicos, transformados gradativamente em servidores terceirizados.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Funcionários terceirizados da Universidade Federal Fluminense mantêm greve**. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/dgmH9N>>. Acesso em: 16 fev. 2017.

ANDES-SN – SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR. **Terceirizados da UFRRJ e da UFF paralisam**

29. Um debate recente se refere à terceirização dos presídios no Brasil, em virtude da ocorrência de chacinas de presos em alguns estados. Pronunciamentos de estudiosos e promotores do Ministério Público do Trabalho (MPT) alertaram para o perigo da terceirização dos agentes penitenciários, a exemplo da procuradora do trabalho Sefora Char, do MPT da Bahia, que afirmou estar “A terceirização da função de agente penitenciário (...) diretamente relacionada com a atual crise no sistema penitenciário no Brasil”, e entrou com uma ação civil pública pelo fim da terceirização da atividade dos agentes penitenciários em todos os presídios baianos. Também alertou: “A empresa terceirizada tem informações de inteligência de segurança pública. Ela está tendo acesso a informações secretas, para depois poder até ‘quarterizar’ esse serviço, o que deixa a situação bem mais vulnerável”. Ademais, lembrou que o próprio Alexandre de Moraes, então ministro da Justiça, havia “feito uma inspeção em que chegou à conclusão de que a terceirização foi um dos vetores fundamentais para o fortalecimento das facções criminosas dentro das unidades” (MPT..., 2 fev. 2017).

atividades por falta de pagamento. [s.l.], 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/tNSegk>>. Acesso em: 6 fev. 2017.

AMORIM, H. **Terceirização no serviço público:** uma análise à luz da nova hermenêutica constitucional. São Paulo: LT, 2009.

ARAÚJO, A. J. S. **Paradoxos da modernização:** terceirização e segurança dos trabalhadores em uma refinaria de petróleo. 2001. Tese (Doutorado) – Fiocruz, Rio de Janeiro, 2001.

BRASIL. **Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado.** Brasília: Presidência da República, 1995.

_____. Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997. Dispõe sobre a contratação de serviços pela administração pública federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências. Disponível em: <<https://goo.gl/jSbhAr>>. Acesso em: 8 out. 2012.

_____. Lei nº 12.740, de 8 de dezembro de 2012. Altera o art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de redefinir os critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas, e revoga a Lei nº 7.369, de 20 de setembro de 1985. Disponível em: <<https://goo.gl/j5jgNQ>>. Acesso em: 10 nov. 2015.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Portaria nº 409, de 21 de dezembro de 2016. Dispõe sobre as garantias contratuais ao trabalhador na execução indireta de serviços e os limites à terceirização de atividades, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas estatais federais controladas pela União. Disponível em: <<https://goo.gl/PMgijg>>. Acesso em: 1º fev. 2017.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social:** uma crônica do salário. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

COSTA, S. G. O pai que não é o patrão: vivências de sujeitos terceirizados no Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul. **Revista Organizações & Sociedades**, v. 14, n. 42, p. 97-113, jul./set. 2007. Disponível em: <<https://goo.gl/x71ZcB>>. Acesso em: 15 out. 2015.

CUNHA, Y. R. **Terceirização e terceirizados:** um estudo sobre os impactos objetivos e subjetivos da terceirização sobre trabalhadores terceirizados que atuam no setor de limpeza em escolas estaduais no município de Marília-SP. 2015. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Filosofia e Ciências de Marília, Universidade Estadual Paulista – Marília, 2015. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/123213>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

DANTAS, M.; SETO, K. S. Terceirizados e precarizados, novas vozes na universidade. **Carta Capital**. [s.l.], 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/GUu3hh>>. Acesso em: 16 fev. 2017.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIEESE/CUT. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: Dieese/CUT, 2011.

_____. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: Dieese/CUT, 2014.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Pesquisa de Emprego e Desemprego**: inserção da população negra nos mercados de trabalho metropolitanos. São Paulo: Dieese, 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/JCLQ5Y>>. Acesso em: 5 jan. 2017.

DRUCK, M. G.; FRANCO, T. A precarização do trabalho no Brasil: um estudo da evolução da terceirização no Brasil e na indústria da Bahia na última década. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, v. 13, p. 97-120, 2008.

DRUCK, M. G.; ANTUNES, R. A epidemia da terceirização. In: ANTUNES, R. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2014. v. III.

DRUCK, M. G. Precarização social do trabalho. In: IVO, A. *et al.* (Orgs.). **Dicionário temático desenvolvimento e questão social**: 81 problemáticas contemporâneas. Rio de Janeiro: Annablume, 2013, v. 1, p. 373-381.

_____. A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v.14, supl. 1, p.15-43, 2016.

_____. **Projeto A terceirização na UFBA**: um estudo de caso. Projeto desenvolvido com o apoio do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (Pibic/UFBA/CNPq), 2015.

FASUBRA – FEDERAÇÃO DE SINDICATOS DE TRABALHADORES DAS UNIVERSIDADES. **Terceirizados**: greve no hospital de clínicas da Universidade Federal do Paraná alcança 80% dos trabalhadores. Disponível em:<<https://goo.gl/tFyoZN>>. [s.l.], 2016. Acesso em:16 fev. 2017.

GIMENEZ, D.; KREIN, J. D. Terceirização e o desorganizado mercado de trabalho brasileiro. In: TEIXEIRA, M.; ANDRADE, H. R.; COELHO, E. (Orgs.) **Precarização e terceirização**: faces da mesma moeda. São Paulo: Sindicato dos Químicos, 2016.

JACOBSEN, A. L.; CORDEIRO, E. R. A terceirização da segurança nas instituições federais de ensino superior: um estudo na UFSC. In: CIGU-COLÓQUIO

INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA, 15, 2015, Mar del Plata – Argentina, 2015. **Anais...** Mar del Plata: Cigu, 2015.

MPT relaciona crise em presídios com gestão terceirizada e faz alerta na Bahia. **Correio da Bahia**, 2 fev. 2017. Disponível em: <goo.gl/xwRdfs>. Acesso em: 3 fev. 2017.

KOWARICK, L. **Trabalho e vadiagem**: a origem do trabalho livre no Brasil. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.

MENDONÇA, H. Sem aulas e dinheiro, universidades são nova faceta da crise no Brasil: repasse foi reduzido em um terço; UFMG não paga contas e UFRJ paralisou cursos. **El País**, São Paulo, 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/pE93aK>>. Acesso em: 16 fev. 2017.

POCHMANN, M. A. **Superterceirização do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

SANTANA, M. A.; DRUCK, M. G. Terceirização e degradação do trabalho nas universidades brasileiras. **Margem Esquerda**, v. 25, p. 52-57, 2015.

SILVA, R. M. **Liberalismo e a terceirização no setor público brasileiro**: um estudo acerca da terceirização na Universidade Federal de Uberlândia. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE TEORIA MARXISTA. Uberlândia, 12 a 15 de maio de 2014. Disponível em: <<https://goo.gl/CFmdfF>>. Acesso em: 18 ago. 2016.

SOUZA, E. **A “maquiagem” do trabalho formal**: um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia. 2012. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Filosofia de Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

THEBAUD-MONY, A.; DRUCK, G. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. (Orgs.) **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

UFBA – UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA. **Relatório de gestão**: exercício de 2006. Salvador, 2006. Disponível em: <<https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **Relatório de gestão**: exercício de 2007. Salvador, 2007. Disponível em: <<https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **Relatório de gestão**: exercício de 2008. Salvador, 2008. Disponível em: <<https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **Relatório de gestão**: exercício de 2009. Salvador, 2009. Disponível em: <<https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **Relatório de gestão:** exercício de 2010. Salvador, 2010. Disponível em: <<https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **Relatório de gestão:** exercício de 2011. Salvador, 2011. Disponível em: <<https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **Relatório de gestão:** exercício de 2012. Salvador, 2012. Disponível em: <<https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **Relatório de Gestão:** exercício de 2013. Salvador, 2013a. Disponível em: <<https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **Contrato da Empresa Líder.** Salvador, 2013b. Disponível em: <<https://goo.gl/NwcdW6>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **Relatório de gestão:** exercício de 2014. Salvador, 2014. Disponível em: <<https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **Relatório de gestão:** exercício de 2015. Salvador, 2015a. Disponível em: <<https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. Proad/Proplan. Prof. Eduardo Luiz Andrade Mota – Pró-reitora de Planejamento e Orçamento. **Execução Orçamentária.** Apresentação ao Conselho Universitário, jun. 2015b.

_____. **UFBA em números.** Salvador, 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/XacSSN>>. Acesso em: 15 fev. 2017.

VIOTTI DA COSTA, E. **Da Monarquia à República:** momentos decisivos. São Paulo: Grijalbo, 1977.

SITES

<<http://www.cretaservicos.com.br>>. Acesso em: 17 jan. 2017.

<<http://www.lideranca.com.br>>. Acesso em: 17 jan. 2017.

<<http://www.grupomap.com.br>>. Acesso em: 17 jan. 2017.

A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E AS DISTINTAS PROPOSTAS DE REGULAÇÃO

André Gambier Campos¹

1 INTRODUÇÃO²

Atualmente, há muita controvérsia sobre a terceirização. Atores como os trabalhadores e as empresas estão debatendo novas regulações para esse fenômeno (Dieese e CUT, 2011; Fiesp e Ciesp, 2015). E esse debate está tendo lugar em diferentes esferas, como a econômica, a social e a política.³

A terceirização tem sido registrada no Brasil desde o final da década de 1960. Ela começou no setor público, mas logo se espalhou pelo setor privado. Seu início se deu por meio do trabalho assalariado, mas evoluiu posteriormente para o trabalho não assalariado.

O Estado apresentou uma atitude ambígua diante desse fenômeno. Em diferentes momentos, os poderes Executivo e Legislativo têm fomentado terceirização. No sentido oposto, o Poder Judiciário e o Ministério Público a têm refreado, editando jurisprudências relativamente estritas sobre o assunto.

É preciso destacar que a terceirização pode ter impactos importantes no mercado de trabalho brasileiro, especialmente para os trabalhadores. Por isso é relevante discutir uma regulação desse fenômeno – inclusive uma regulação legislativa (dado que a jurisprudencial está em questão, como se verá adiante).

O Projeto de Lei (PL) nº 4.330/2004, a Lei nº 13.429/2017 e o PL nº 6.787/2016 são apenas algumas das propostas para essa regulação legislativa.^{4, 5} No entanto, há muitas dúvidas se elas são as melhores opções para tanto.⁶ Para dirimir essas incertezas, provavelmente, mais avaliações de impacto da terceirização deveriam ser realizadas.

1. Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/4974657023940666>>.

2. Parte dos argumentos presente neste capítulo pode ser encontrada também em Campos (2015).

3. Até mesmo igrejas entraram nesse debate. A esse respeito, verificar CNBB (2014).

4. Após sua aprovação na Câmara dos Deputados, o PL nº 4.330/2004 passou a tramitar no Senado Federal, com a denominação de PL nº 30/2015.

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

6. Várias dessas dúvidas podem ser examinadas, por exemplo, em Dau, Rodrigues e Conceição (2009) e em Druck (2015).

Na última década, poucas dessas avaliações foram efetuadas no Brasil – em especial, poucas com perfil quantitativo. De maneira que várias outras deveriam ser realizadas antes de qualquer deliberação legislativa sobre tema tão relevante tanto para trabalhadores quanto para empresas.

2 O QUE É TERCEIRIZAÇÃO?

Um dos possíveis conceitos de terceirização é o que destaca a disjuntiva entre as dimensões jurídicas e econômicas da relação de trabalho. O trabalhador labora para uma empresa (chamada de “contratante”), mas todos os direitos relacionados ao seu trabalho estão ligados a outra – uma empresa intermediária, denominada “contratada” (Barros, 2006; Delgado, 2006).

No Brasil, historicamente, 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”.

Apesar disso, 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 não. No primeiro caso, o trabalhador continua a ser um assalariado, com todos os atributos desse tipo de relação laboral.⁷ No segundo caso, o trabalhador se encontra por conta própria ou em situações similares, trabalhando mediante uma variedade de mecanismos – como prestador de serviços, trabalhador cooperativado, empresário individual e assim por diante (Barros, 2006; Delgado, 2006).

Em ambos os casos, a terceirização pode ter diversos impactos no mercado laboral brasileiro, que podem inclusive ser bastante negativos. Esses impactos são o principal tema dos demais capítulos do livro – sendo que, neste, apresenta-se um breve histórico da terceirização no Brasil, as novas regulações discutidas no parlamento, bem como um resumo de seus “prós” e “contras” (para trabalhadores e empresas).

7. 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).

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). Essa 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).

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.⁸ 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.

Desse modo, no início, a terceirização foi estimulada pelo Estado no setor público estritamente para fornecer serviços de instrumentais para instituições governamentais. No entanto, desde o meio da década de 1970, o fenômeno se disseminou 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.

Com isso, a partir dos anos 1970, a terceirização foi fomentada pelo Estado não só no setor público, mas também no setor 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 anteriormente. De outro, o Poder Judiciário e o Ministério Público agiram no sentido contrário, limitando as possibilidades para esse fenômeno (Artur, 2007; Biavaschi, 2013; Campos, 2009).

8. A definição de serviços finalísticos *versus* instrumentais sempre foi algo complicado no direito, na jurisprudência e na literatura jurídica. Mesmo documentos oficiais, produzidos pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), enfrentam dificuldades na caracterização desses serviços – a esse 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).

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 relevante (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 apenas instrumentais, realizados sem pessoalidade e subordinação; e *iv)* nos casos de serviços instrumentais adquiridos por instituições governamentais.⁹

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 esse fenômeno; por outro, o Poder Judiciário e o Ministério Público o restringiram.

4 TERCEIRIZAÇÃO MEDIANTE TRABALHO NÃO ASSALARIADO

Como apontado antes, além da terceirização por meio do trabalho assalariado, há outra forma, promovida mediante o trabalho não assalariado – envolvendo o trabalho por conta própria e outras condições similares. Nesta última, a terceirização se faz acompanhar de mecanismos como as prestações individuais de serviços, as cooperativas e as empresas individuais.

Ao menos no caso das cooperativas e das empresas individuais, as relações de trabalho que surgem não são bilaterais, mas trilaterais – basicamente, porque há diferentes empresas (ou organizações) em contato com os trabalhadores, resultando em uma disjunção entre os aspectos jurídicos e econômicos das relações (Barros, 2006; Delgado, 2006).

De acordo com a legislação brasileira, as cooperativas (de trabalho) são organizações compostas por grupos de pessoas que laboram em atividades tipicamente coletivas. Essas organizações constituídas por trabalhadores começaram a ser regulamentadas no início da década de 1970, pela Lei nº 5.764/1970.

Historicamente, a CLT não se preocupou com as relações de trabalho das cooperativas, porque elas sempre foram concebidas como uma espécie de mecanismo viabilizador de trabalho não assalariado. E o foco da CLT, como mencionado antes, sempre esteve sobre as relações de trabalho assalariado (subordinado).

9. Em qualquer um 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.

Apesar disso, na metade dos anos 1990, a CLT foi modificada pela Lei nº 8.949/1994, que introduziu um dispositivo estabelecendo que, quaisquer que fossem as atividades desenvolvidas, não haveria vínculo de trabalho assalariado entre as cooperativas e seus trabalhadores, bem como entre estes e as empresas que adquirissem serviços de cooperativas.

Com esse novo dispositivo, estabeleceu-se uma presunção legal de que os trabalhadores cooperativados não realizariam trabalho assalariado, mesmo quando presentes os atributos dessa relação laboral (como a pessoalidade, a habitualidade, a subordinação e a onerosidade). E, como é claro, isso fez muita diferença para esses trabalhadores, porque eles tenderam a perder direitos (proteções e garantias) instituídos pela CLT.¹⁰

Além disso, esse novo dispositivo abriu possibilidades para que as empresas pudessem adquirir todos os serviços cooperados no mercado. E não somente serviços instrumentais, mas também finalísticos, o que representou um problema adicional no debate acerca da terceirização.

Mais além das cooperativas, a terceirização mediante o trabalho não assalariado pode ocorrer com o recurso às empresas individuais. *Grosso modo*, essas empresas são constituídas por um único trabalhador (pessoa física), que se transforma em uma entidade (pessoa jurídica) para oferecer seus serviços no mercado.

As empresas individuais têm uma extensa história na legislação brasileira, mas apenas na década de 2000 elas foram fomentadas pelas leis nºs 11.196/2005 e 11.442/2007. A primeira norma definiu uma regulação específica para o trabalho denominado “intelectual” – de natureza artística, científica e de comunicação. A segunda definiu uma regulação para o trabalho realizado por motoristas profissionais nos transportes rodoviários de carga.

Em certa medida, essas leis estabeleceram uma presunção legal de que os trabalhadores transformados em pessoas jurídicas não contariam com os direitos atribuídos pelas leis do trabalho – em especial, pela CLT. Em vez disso, suas atividades seriam regulamentadas pelas leis civis e comerciais, o que fez muita diferença para esses trabalhadores em termos de direitos (proteções e garantias).

Além disso, como pessoas jurídicas, esses trabalhadores se tornaram capazes de fornecer quaisquer serviços a outras empresas, instrumentais ou mesmo finalísticos – o que representou, mais uma vez, uma questão polêmica na discussão da terceirização.

10. É importante mencionar que, com a aprovação da Lei nº 12.690/2012, procurou-se mitigar em alguma medida essa perda de direitos que afetava os trabalhadores cooperativados. Uma análise dessa lei pode ser encontrada em Pereira e Silva (2012).

Em suma, a respeito da terceirização efetuada por meio do trabalho não assalariado (por conta própria e em outras condições similares), pode-se dizer que o Estado brasileiro a incentivou ao longo das décadas de 1990 e 2000, principalmente mediante normas emanadas dos poderes Executivo e Legislativo.

Ainda assim, mais uma vez, o Poder Judiciário e o Ministério Público seguiram pelo caminho oposto, reduzindo as possibilidades de expansão da terceirização, especialmente daquela mediante cooperativas (Artur, 2007; Biavaschi, 2013; Campos, 2009). Isso pôde ser constatado em numerosas ações judiciais em que os tribunais decidiram pela ilegalidade da terceirização mediante cooperativas.

5 PROBLEMAS RELACIONADOS À REGULAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

Como visto, a terceirização tem uma longa história no mercado de trabalho brasileiro, que remonta ao final da década de 1960. Nas décadas de 1990 e 2000, essa história se acelerou bastante, com várias iniciativas promovendo a terceirização. Destacaram-se aí as iniciativas dos poderes Executivo e Legislativo; embora as do Poder Judiciário e do Ministério Público tenham apontado para a direção oposta, restringindo a terceirização.

De qualquer maneira, é importante perceber que, atualmente, há alguns problemas de segurança jurídica envolvendo a regulação da terceirização por meio de iniciativas jurisprudenciais, tal como a Súmula nº 331/1993 do 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 (Ipea, 2012). Entre os aspectos questionados dessa norma, está a distinção entre os serviços instrumentais e finalísticos – o que é uma questão crucial no debate sobre a terceirização, como já visto.

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, com destaque para os trabalhadores, pode ser importante debater outro tipo de regulação da terceirização no país. Não uma regulação de natureza jurisprudencial, com 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.

6 ALGUNS ASPECTOS DO PROJETO Nº 4.330/2004

Atualmente, há diversas propostas em tramitação no parlamento brasileiro capazes de definir uma regulação legislativa para a terceirização. Uma delas é o PL nº 4.330/2004, aprovado na Câmara dos Deputados e em tramitação no Senado Federal como PL nº 30/2015.

Essa proposta é bastante extensa, abrangendo diferentes aspectos da terceirização, o que dificulta a análise de todas as suas regras. Desse modo, o objetivo deste trabalho é apenas abordar as principais regras, bem como verificar em que medida elas podem afetar os trabalhadores ou as empresas (ou mesmo o Estado).

Para começar, o foco do Projeto de Lei nº 4.330/2004 é essencialmente a terceirização que ocorre por meio do trabalho assalariado (e não mediante o trabalho por conta própria e similares). Ademais, o seu foco é a terceirização que se dá no setor privado (deixando o setor público fora do seu alcance). No entanto, é relevante apontar que o projeto inclui em seu bojo as empresas estatais, que são algumas das principais empresas da economia brasileira, que já fazem amplo uso do trabalho terceirizado.¹¹

Se as empresas contratantes da terceirização podem ser quaisquer (desde que do setor privado da economia), as contratadas só podem ser aquelas especializadas em um serviço singular, com capacidade econômica e qualificação técnica para a prestação de tal serviço. Portanto, há requisitos que devem ser observados para as empresas contratadas participarem da terceirização, o que talvez possa restringir a disseminação desse fenômeno.

De todo modo, definidas as empresas que podem participar de terceirização (contratantes e contratadas), bem como o tipo de trabalhadores (basicamente os assalariados), passa-se agora ao exame de como as regras do PL nº 4.330/2004 podem afetar cada “lado” da relação de trabalho terceirizado.

No que concerne às empresas, da sua perspectiva, a regra mais importante é provavelmente aquela que admite de modo explícito a possibilidade de terceirização de quaisquer tipos de serviços, instrumentais ou finalísticos.¹²

Isso pode ter impactos substanciais no mercado de trabalho brasileiro, porque as empresas serão capazes de terceirizar muitos outros aspectos do seu processo de produção, muito além daqueles admitidos pela Súmula nº 331/1993 do TST.

11. Em março de 2015, a liderança do governo federal solicitou à liderança do parlamento incluir as empresas estatais (que são pessoas jurídicas de direito privado) no âmbito do Projeto de Lei nº 4.330/2004. Para mais detalhes sobre isso, verificar Cunto (2015).

12. Ver art. 4º, *caput*, do Projeto de Lei nº 4.330/2004.

Essa possibilidade de terceirização de serviços finalísticos é um dos principais temas do debate atualmente realizado – e é o mesmo ponto que foi recentemente questionado em ações no STF, como descrito antes (Ipea, 2012).

Por sua vez, no que respeita aos trabalhadores, há várias normas relevantes no Projeto de Lei nº 4.330/2004, a maioria delas impondo restrições à terceirização, como pode ser visto no quadro 1.

QUADRO 1

Algumas normas relevantes do Projeto de Lei nº 4.330/2004^{1, 2, 3, 4}

Norma	Dispositivo
Não é admitido às empresas despedir trabalhadores e terceirizar parcelas do processo de produção para eles ¹³ pelo menos no período de doze meses após as demissões.	Art. 2º, §2º, inciso III.
Trabalhadores terceirizados só podem ser subordinados às empresas contratadas, e não às contratantes. ¹⁴ E os trabalhadores só podem desenvolver as atividades especificamente previstas no contrato de terceirização.	Arts. 3º, §1º, e 11.
Além disso, a chamada “subterceirização” não é permitida, ¹⁵ exceto em situações específicas, previamente estabelecidas em contrato e comunicadas aos sindicatos de trabalhadores.	Art. 3º, §§2º e 3º.
As empresas contratadas têm de oferecer, antecipadamente, garantias financeiras de que vão cumprir com as obrigações relacionadas ao trabalho, à previdência social e aos tributos.	Arts. 5º, inciso III, e 5º, §2º.
As empresas contratantes têm de monitorar continuamente a conformidade das contratadas com essas mesmas obrigações (trabalhistas, previdenciárias e tributárias).	Arts. 5º, incisos IV, V e VI, e 16.
As empresas contratantes têm responsabilidade solidária quanto às obrigações trabalhistas e previdenciárias das contratadas, mesmo nos casos de subterceirização.	Art. 15, <i>caput</i> e parágrafo único.
As empresas contratantes têm de informar os sindicatos de trabalhadores sobre qualquer tipo de terceirização realizada.	Art. 7º.
As empresas contratantes têm de garantir, para os trabalhadores terceirizados, as mesmas condições de trabalho em relação a: alimentação, transporte, formação, segurança e serviços de saúde no trabalho.	Arts. 12, incisos I, II e parágrafo único, e 13.
Quando as empresas contratantes e contratadas forem parte de uma mesma categoria econômica, ¹⁶ os trabalhadores dessas segundas serão representados pelo mesmo sindicato de trabalhadores das primeiras.	Art. 8º.

Fonte: Projeto de Lei nº 4.330/2004 (Brasil, 2004).

Elaboração do autor.

Notas: ¹ Supondo que os trabalhadores demitidos se transformariam em pessoas jurídicas (cooperativas, empresas individuais e assim por diante).

² “Subordinados” significa, nesse caso, serem contratados, controlados e remunerados.

³ Trata-se da situação em que as empresas contratadas repassariam a outras empresas parcelas dos serviços que lhes foram demandados pelas contratantes.

⁴ De acordo com a CLT, a sindicalização dos trabalhadores no Brasil deve obedecer a definições econômicas e profissionais. Normalmente, um sindicato pode representar apenas os trabalhadores de uma categoria econômica particular – definida pelo tipo de atividade de sua empresa – e de uma categoria profissional específica – definida pelo tipo de trabalho desenvolvido pelos próprios trabalhadores (Delgado, 2006).

Em suma, do ponto de vista dos trabalhadores, essas são as principais regras do Projeto de Lei nº 4.330/2004. E a maioria delas tende a restringir as possibilidades de terceirização, por uma variedade de meios – especialmente, mediante a imposição de controle sobre as empresas contratadas, bem como por meio da imposição de responsabilidades a empresas contratadas e contratantes.

Acrescente-se que, em qualquer situação, o Projeto de Lei nº 4.330/2004 prevê que, caso a relação de trabalho apresente os atributos de uma relação assalariada ordinária (como a pessoalidade, a habitualidade, a subordinação e a onerosidade), a relação direta entre trabalhadores terceirizados e empresas contratantes será declarada por qualquer autoridade (como os tribunais do trabalho).¹³

7 ALGUNS ASPECTOS DA LEI Nº 13.429/2017 E DO PROJETO Nº 6.787/2016

No momento em que se discute o Projeto de Lei nº 4.330/2004, outro projeto entra em discussão no parlamento brasileiro: o de nº 6.787/2016 – que traz em seu bojo as principais iniciativas da chamada “reforma trabalhista”.

Esse último projeto contém um largo espectro de iniciativas, alterando aspectos-chave das relações individuais e coletivas de trabalho no país, bem como pontos cruciais das políticas e das instituições reguladoras do trabalho.

Em que pese sua relevância, o PL nº 6.787/2016 não está no foco deste capítulo, exceto por alguns detalhes que importam para o debate acerca da terceirização. Afinal, no instante em que ele estava em discussão no parlamento, foi aprovado subitamente o Projeto de Lei nº 4.302/1998.

Anos atrás, no momento de sua apresentação ao parlamento, esse último projeto deliberava apenas sobre a contratação de serviços temporários por meio de empresas interpostas. Ou seja, tratava basicamente de alterações na Lei nº 6.019/1974, que regulava esse tipo de contratação há décadas no país.¹⁴

Ocorre que, antes de sua aprovação, o Projeto de Lei nº 4.302/1998 foi modificado pelo parlamento, com a inserção de alguns dispositivos estranhos à temática dos serviços temporários. Alegadamente, esses dispositivos tinham o intuito de admitir a terceirização de quaisquer tipos de serviços, instrumentais

13. Exceto para os casos de empresas estatais, porque a Constituição brasileira determina que essas empresas só podem ter seus trabalhadores contratados por meio de concursos públicos (Delgado, 2006).

14. Estritamente acerca dos serviços temporários, entre as alterações trazidas pelo Projeto de Lei nº 4.302/1998 (em sua versão aprovada com a Lei nº 13.429/2017), se encontram: *i*) novas hipóteses para contratação de serviços temporários (a denominada *demanda complementar de serviços*); *ii*) novos prazos para utilização de serviços temporários (180 dias, consecutivos ou não, e renováveis por mais noventa dias, *idem*); e *iii*) responsabilidade apenas subsidiária da empresa contratante dos serviços temporários no tocante às obrigações trabalhistas. A esse respeito, ver art. 1º da Lei nº 13.429/2017.

ou finalísticos, por meio de empresas interpostas, denominadas “prestadoras de serviços a terceiros”.¹⁵

Aprovado e transformado na Lei nº 13.429/2017, esse projeto começou a gerar uma série de controvérsias. E não apenas a respeito dos dispositivos que dizem especificamente respeito à utilização de trabalho temporário. Mas, também, controvérsias a respeito da possibilidade de terceirização de quaisquer tipos de serviços, instrumentais ou finalísticos.

Afinal de contas, mesmo que o debate parlamentar que cercava a aprovação da Lei nº 13.429/2017 tenha se referido a essa possibilidade, nada de explícito consta no texto dessa lei no sentido de permitir essa terceirização ampla. De forma explícita, o único dispositivo a esse respeito encontra-se no artigo da lei que regula especificamente o trabalho temporário – e não o trabalho na prestação de serviços a terceiros.^{16, 17}

Inusitadamente, o debate que envolvia a aprovação da Lei nº 13.429/2017 parece ter se frustrado, ao menos no que se refere à permissão para uma terceirização ampla, mediante empresas interpostas, prestadoras de serviços a terceiros. No limite, porque a versão finalmente aprovada dessa lei não previu hipóteses acerca disso, ao menos não de maneira explícita.

Diante desses eventos, na discussão do Projeto de Lei nº 6.787/2016, sobre a *reforma trabalhista* (e que ocorria em paralelo à aprovação da Lei nº 13.429/2017), o parlamento resolveu inserir mais alguns dispositivos na Lei nº 6.019/1974. Destaque-se, em particular, o seguinte.

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Dessa forma, com a inserção desse dispositivo na Lei nº 6.019/1974 (por meio do Projeto de Lei nº 6.787/2016), percebe-se que retorna ao debate parlamentar a ideia de permitir uma terceirização ampla de quaisquer tipos de serviços, instrumentais ou finalísticos, por parte das empresas.

Grosso modo, as únicas restrições a essa terceirização ampla promovida pelo Projeto de Lei nº 6.787/2016 são as expostas no quadro 2.

15. Ver art. 2º da Lei nº 13.429/2017.

16. Ver art. 1º da Lei nº 13.429/2017 – mais propriamente a parte em que ele modifica o art. 9º, §3º, da Lei nº 6.019/1974.

17. Note-se que, desde o início, a Lei nº 6.019/1974 nunca impediu a possibilidade de contratação de serviços temporários em áreas finalísticas das empresas. Por exemplo, na hipótese de contratação de trabalhadores temporários para a substituição transitória de trabalhadores permanentes (por razões associadas a licenças de saúde, maternidade, férias etc.), as empresas sempre puderam fazê-la em suas áreas finalísticas.

QUADRO 2

Algumas normas relevantes do Projeto de Lei nº 6.787/2016

Norma
As empresas não podem desligar trabalhadores e terceirizar seu processo de produção para eles (na hipótese de os trabalhadores desligados se transformarem em pessoas jurídicas) ao menos no período de dezoito meses após as demissões.
As empresas contratantes têm de garantir, para os trabalhadores terceirizados, as mesmas condições de alimentação, transporte, formação, segurança e serviços de saúde no trabalho.

Fonte: Projeto de Lei nº 6.787/2016 (Brasil, 2004).

Elaboração do autor.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como mencionado, hoje, no parlamento, há várias propostas para instituir uma regulação legislativa para a terceirização. O Projeto de Lei nº 4.330/2004, a Lei nº 13.429/2017 e o Projeto de Lei nº 6.787/2016 são apenas algumas dessas propostas.

São essas as melhores opções para regular a terceirização? Há um debate intenso sobre isso, envolvendo principalmente os representantes dos trabalhadores e das empresas. Especificamente do ponto de vista dos trabalhadores, existem diversos aspectos nessas propostas que podem causar muita apreensão.

Em primeiro lugar, há preocupações sobre os *direitos* dos trabalhadores. Seguindo pela rede de empresas envolvidas em qualquer terceirização, é comum passar de uma grande empresa para outra pequena, de uma empresa bem estruturada para outra menos organizada. Esse simples fato coloca desafios para os direitos dos trabalhadores, pois esses tendem a ser mais extensos e mais fortes em empresas grandes e/ou bem estruturadas (Cardoso e Lage, 2007; Dieese, 2007).

Além disso, seguindo pela rede de empresas enredadas em qualquer terceirização, em geral, torna-se mais difícil sindicalizar e mobilizar os trabalhadores. Esse fato coloca desafios adicionais para os direitos dos trabalhadores – especificamente, para aqueles 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 a se enfraquecerem (Dieese, 2007, 2012; Marcelino, 2008).

Em segundo lugar, há preocupações sobre as *garantias* dos trabalhadores. Como mencionado, seguindo pela rede de empresas envolvidas com a terceirização, geralmente, passa-se de uma grande empresa para outra pequena, de uma empresa bem estruturada para outra menos organizada. E esse fato tem implicações em termos de garantias trabalhistas, porque empresas pequenas e/ou precárias enfrentam

mais dificuldades para oferecer garantias aos direitos dos trabalhadores (Cardoso e Lage, 2007; Dieese, 2007).

Em poucas palavras, devido a todas essas ameaças descritas, a terceirização naturalmente provoca apreensão entre os trabalhadores. Alguns dos aspectos mencionados sobre o PL nº 4.330/2004, em particular, podem, talvez (talvez), amenizar essa preocupação. Por exemplo, aspectos como os que impõem controles sobre as empresas contratadas, bem como aqueles que impõem responsabilidades para as empresas contratadas e contratantes.

Apesar disso, talvez seja cedo demais para saber, com antecedência, se outros aspectos do próprio PL nº 4.330/2004 (para não mencionar a Lei nº 13.429/2017 e o PL nº 6.787/2016) não iriam provocar ainda mais preocupação em meio aos trabalhadores – como aquele que permite a terceirização em quaisquer tipos de serviços, instrumentais ou finalísticos.

Provavelmente, estudos adicionais deveriam ser realizados sobre os possíveis impactos da terceirização, antes de qualquer deliberação final do parlamento brasileiro sobre o tema. Afinal de contas, a terceirização pode trazer muitos impactos relevantes (e negativos) para o mercado laboral, especialmente para os trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ARTUR, K. **O TST frente à terceirização**. São Carlos: Editora da UFSCar, 2007.

BARROS, A. M. **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) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015.

BIAVASCHI, M. B. O capitalismo contemporâneo e as novas formas de contratação da força de trabalho: a terceirização. *In: Regulação do trabalho e instituições públicas*. São Paulo: Perseu Abramo, 2013. p. 141-166.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4.330/2004. Brasília, 2004.

_____. 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, 30 dez. 2014.

CAMPOS, A. G. **Novos aspectos da regulação do trabalho no Brasil: qual o papel do Estado?** Brasília: Ipea, 2009.

CAMPOS, A. G. **Terceirização no Brasil**: avaliação do marco legal e esclarecimentos sobre o projeto de Lei nº 4.330/2004. Brasília: Ipea, 2015.

CARDOSO, A. M.; 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.

CUNTO, R. Dilma mobiliza aliados para reincluir estatais na terceirização. **Valor Econômico**, São Paulo, 28 abr. 2015.

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

DELGADO, M. G. **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**. Brasília: MTB, 2007.

_____. **Terceirização e negociação coletiva**: velhos e novos desafios para o movimento sindical brasileiro. São Paulo: Dieese, 2012.

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** [online]. 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. **Políticas sociais**: acompanhamento e análise, n. 20, p. 207-210, 2012.

MARCELINO, P. R. P. **Terceirização e ação sindical**: a singularidade da reestruturação do capital no Brasil. Campinas: Editora da Unicamp, 2008.

PEREIRA, C. M.; SILVA, S. P. A nova lei de cooperativas de trabalho no Brasil: novidades, controvérsias e interrogações. **Mercado de Trabalho**: conjuntura e análise, n. 53, p. 65-74, nov. 2012.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

NASCIMENTO, A. M. **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, 2015.

IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO SOBRE A REMUNERAÇÃO DO TRABALHO: NOVAS EVIDÊNCIAS PARA O DEBATE¹

André Gambier Campos²

1 INTRODUÇÃO

Como visto no capítulo anterior, nos dias atuais, há muita controvérsia sobre a terceirização no Brasil. Afinal, ela pode ter impactos relevantes (e negativos) no mercado laboral, especialmente para os trabalhadores. Por esse motivo, é importante discutir uma regulação desse fenômeno – em especial, uma regulação legislativa, dado que a jurisprudencial está atualmente em questão.³ O Projeto de Lei nº 4.330/2004, a Lei nº 13.429/2017 e o Projeto de Lei nº 6.787/2016 apresentam propostas para essa regulação legislativa.

Há, contudo, muitas dúvidas se essas são as melhores opções para uma regulação legislativa da terceirização. Provavelmente, mais avaliações deveriam ser realizadas antes de qualquer decisão do parlamento sobre esse fenômeno.

Na última década, relativamente poucas avaliações sobre a terceirização foram realizadas no Brasil, em particular com um perfil quantitativo⁴ – e sem avaliações é difícil manter vivo e pulsante esse debate. Por isso, novos estudos deveriam ser realizados antes de qualquer deliberação legislativa sobre a terceirização.

A ideia neste capítulo é justamente apresentar insumos para o debate sobre a terceirização, por meio de uma nova metodologia, aplicada a registros administrativos até agora indisponíveis para os pesquisadores da área laboral no Brasil.⁵

1. Parcela dos argumentos presentes neste capítulo pode ser encontrada também em Campos (2016).

2. Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/4974657023940666>>.

3. Como mencionado, 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). A esse respeito, verificar Ipea (2015).

4. Uma análise dos problemas apresentados pelas avaliações quantitativas sobre a terceirização pode ser encontrada em Stein, Zylberstajn e Zylberstajn (2015).

5. Este capítulo foca somente na terceirização que ocorre mediante o trabalho assalariado, que é distinta daquela que se dá mediante o trabalho por conta própria (que não será aqui abordada). 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).

2 METODOLOGIA DE IDENTIFICAÇÃO DOS TERCEIRIZADOS

Este capítulo traz diversos elementos para o debate sobre a terceirização, ao estimar o número e, também, delinear o perfil dos assalariados afetados por esse fenômeno. O texto recorre a uma nova metodologia, que utiliza registros administrativos recém-disponibilizados pelo Ministério do Trabalho (MTB), sob a forma de microdados.

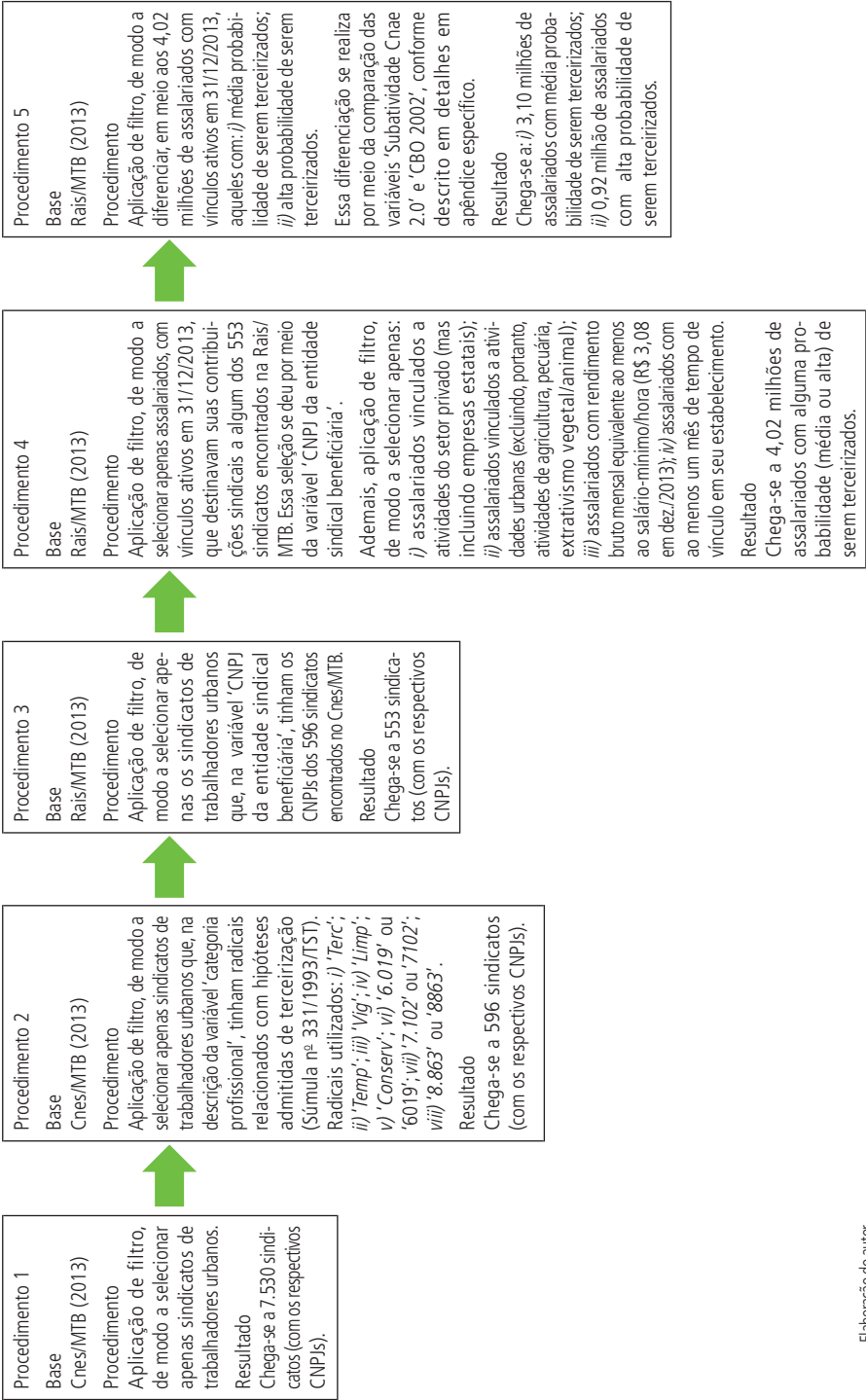
São basicamente dois os registros: *i)* os do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (Cnes), em sua versão de 2013; e *ii)* os da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), também em sua versão de 2013.⁶

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 Pessoa Física – CPF, Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS etc.).

Um resumo dos cinco procedimentos aplicados a esses microdados pode ser encontrado na figura 1. Já um detalhamento desses mesmos procedimentos está no apêndice A.

6. Informações sobre o CNES estão disponíveis em: <<http://www3.mte.gov.br/cnes>>. Sobre a Rais, em: <<http://portal.mte.gov.br/rais>>

FIGURA 1
Resumo dos procedimentos para identificação dos assalariados terceirizados



3 RESULTADOS DA METODOLOGIA

Apesar de essa metodologia se mostrar bastante simples em seus procedimentos, ela gera resultados interessantes, que podem ser comparados àqueles que são gerados por outros métodos que também enfocam o trabalho terceirizado.⁷

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 serem realmente terceirizados (23,0%).⁸

Na subseção a seguir, é apresentado um perfil socioeconômico dos terceirizados que foram encontrados. Na subseção 3.2, é exibida uma comparação da remuneração dos terceirizados e dos diretamente contratados.⁹

3.1 Descrição dos assalariados terceirizados

Quem são os assalariados terceirizados, encontrados pela metodologia exposta? No que se refere à rubrica econômica, apenas dezessete subatividades da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (Cnae) concentram 49,7% do total de terceirizados do 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.

As dezessete subatividades que concentram os terceirizados com média ou alta probabilidade são descritas a seguir, na tabela 1 e nos gráficos 1, 2 e 3, que se referem principalmente a serviços diversos prestados a empresas privadas e a organismos estatais. 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, 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), inclusive de contratação de assalariados temporários, submetidos à regulação da Lei nº 6.019/1974 (locação de mão de obra temporária).

Ainda em relação 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: *i*) atividades de vigilância e segurança privada

7. Sobre esses outros métodos, verificar Dieese e CUT (2011); Fiesp e Ciesp (2015); e Stein, Zylberstajn e Zylberstajn (2015).

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

9. Remuneração tomada, neste capítulo, como um indicador da "qualidade" do posto de trabalho dos assalariados terceirizados e diretamente contratados.

(75,8% de seus assalariados são terceirizados, com média ou alta probabilidade); *ii*) limpeza de prédios e domicílios (70,5%); *iii*) serviços de apoio a edifícios (62,7%); *iv*) fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros (57,7%); *v*) seleção e agenciamento de mão de obra (55,4%); *vi*) atividades de transporte de valores (55,2%); *vii*) locação de mão de obra temporária (52,4%); *viii*) coleta de resíduos (50,3%); *ix*) serviços prestados a empresas não especificadas (37,3%); *x*) condomínios prediais (34,4%); e *xi*) serviços de escritório e apoio administrativo (32,2%).

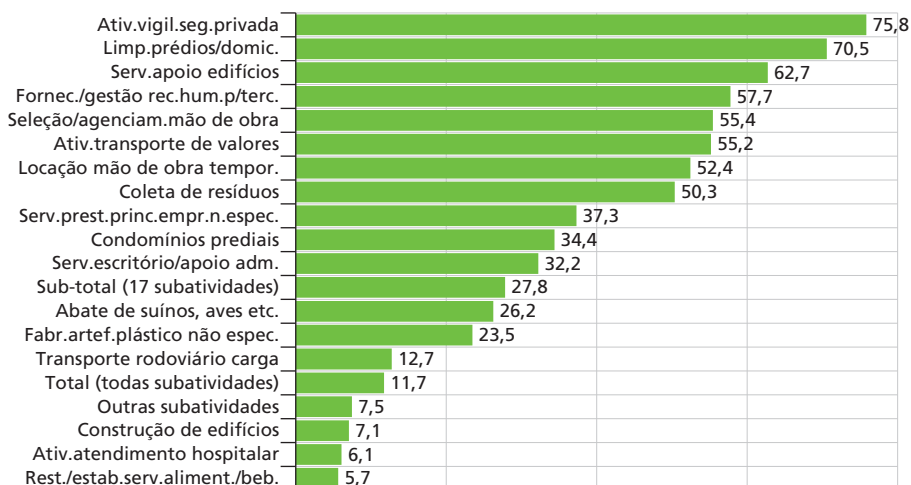
TABELA 1
Distribuição dos assalariados por subatividade Cnae

	Trabalhadores diretos	Terceirizados – média probabilidade	Terceirizados – alta probabilidade	Total de terceirizados	Total de trabalhadores
Limpeza prédios/domicílios	168.047	237.043	165.298	402.341	570.388
Vigilância/segurança privada	124.619	32.795	357.301	390.096	514.715
Condomínios prediais	346.484	181.522	–	181.522	528.006
Serviços prestados principalmente à empresa não especificada	241.961	59.134	84.752	143.886	385.847
Locação de mão de obra temporária	115.865	–	127.603	127.603	243.468
Transporte rodoviário de carga	715.852	104.481	–	104.481	820.333
Serviço 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
Serviço de escritório/apoio administrativo	137.805	48.739	16.779	65.518	203.323
Fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros	45.527	–	62.176	62.176	107.703
Restaurantes/estabelecimentos que servem alimentos/bebidas	1.023.793	61.345	–	61.345	1.085.138
Seleção/agenciamento de mão de obra	48.881	–	60.782	60.782	109.663
Abate de suínos, aves etc.	163.507	58.158	–	58.158	221.665
Atendimento hospitalar	868.282	56.180	–	56.180	924.462
Coleta de resíduos	53.876	54.615	–	54.615	108.491
Fabricação de artefatos plásticos não especificados	145.293	44.593	–	44.593	189.886
Transporte de valores	34.957	43.000	–	43.000	77.957
Subtotal (dezesete 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
Total (todas as subatividades)	30.282.256	3.097.086	925.149	4.022.235	34.304.491

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

GRÁFICO 1

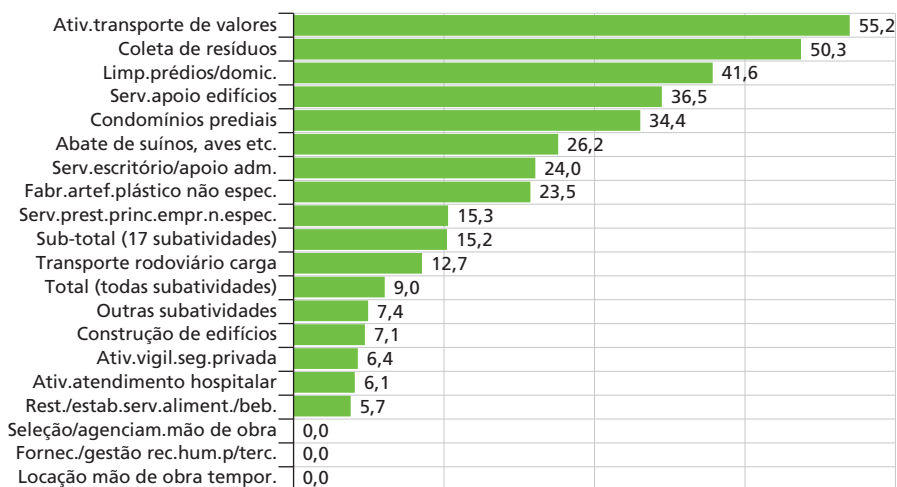
Proporção dos assalariados que, com média ou alta probabilidade, têm vínculo terceirizado, por subatividade Cnae



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

GRÁFICO 2

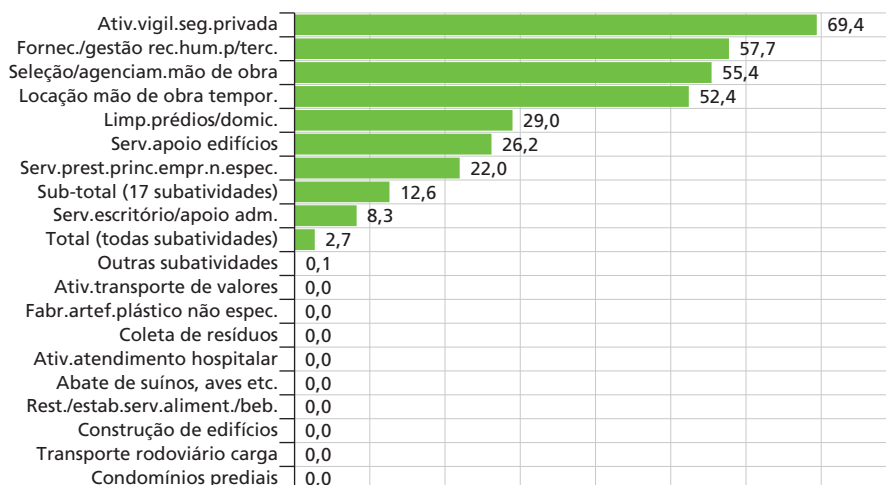
Proporção dos assalariados que, com média probabilidade, têm vínculo terceirizado, por subatividade Cnae



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

GRÁFICO 3

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



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

No que concerne à rubrica ocupacional, somente quinze ocupações da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) concentram 49,9% do total de terceirizados do 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 total chega a 87,8%.

Essas quinze ocupações, descritas na tabela 2 e nos gráficos 4, 5 e 6, são basicamente do setor de serviços prestados a empresas privadas e, também, a organismos estatais. Adicionalmente, 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).

Junto aos serviços prestados a empresas privadas e a organismos estatais, 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, entre os serviços prestados a empresas privadas e a organismos estatais, 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%).

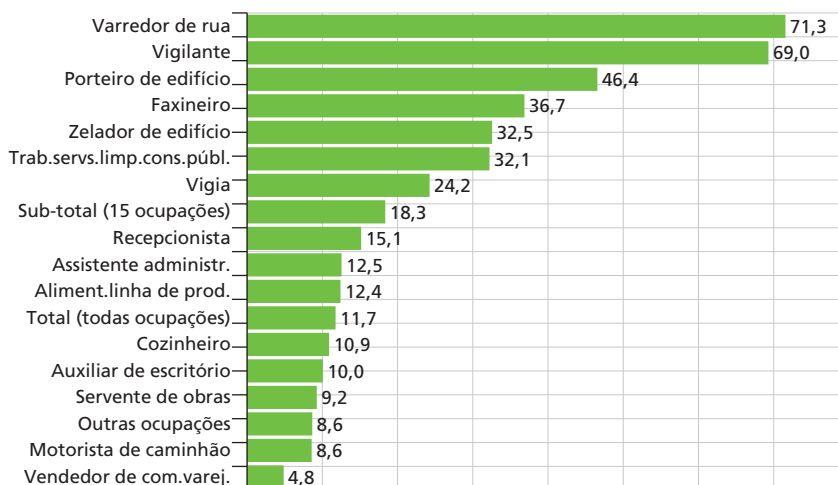
TABELA 2
Distribuição dos assalariados por CBO

	Trabalhadores diretos	Terceirizados – média probabilidade	Terceirizados – alta probabilidade	Total de terceirizados	Total de trabalhadores
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
Serviço de limpeza e conservação pública	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
Recepcionista	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 (quinze 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
Total (todas as ocupações)	30.282.256	3.097.086	925.149	4.022.235	34.304.491

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

GRÁFICO 4

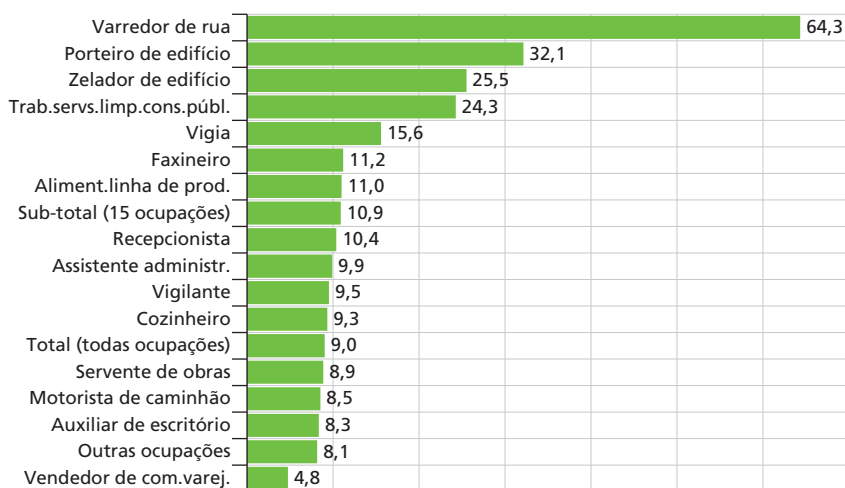
Proporção dos assalariados que, com média ou alta probabilidade, têm vínculo terceirizado, por CBO



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

GRÁFICO 5

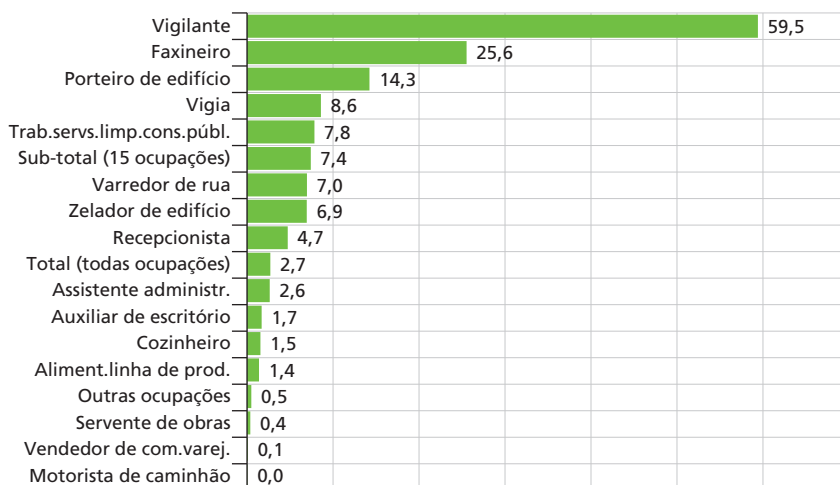
Proporção dos assalariados que, com média probabilidade, têm vínculo terceirizado, por CBO



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

GRÁFICO 6

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



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

3.2 Comparação da remuneração dos assalariados diretos e terceirizados

Na sequência deste capítulo, efetua-se uma análise comparativa da remuneração dos assalariados: *i)* diretamente contratados; *ii)* terceirizados, com média probabilidade; e *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, a análise é controlada por diversos atributos observáveis, dos assalariados e dos estabelecimentos aos quais eles se vinculam.¹⁰ Os atributos captados pela Rais e que podem afetar a remuneração dos assalariados são:

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

10. Ao efetuar uma comparação controlada por diversos atributos observáveis, dos assalariados e dos estabelecimentos aos quais eles se vinculam, este capítulo 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).

- instrução dos assalariados;
- tipo de admissão dos assalariados;
- tipo de vínculo dos assalariados;
- tempo de vínculo dos assalariados;
- se os assalariados são sindicalizados; e
- 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 anteriormente elencados.

É importante deixar claro que os limites teóricos e empíricos dessa análise comparativa são vários, conforme descrito a seguir.

- 1) Levar em conta somente os assalariados registrados na Rais, deixando de fora trabalhadores por conta própria (prestadores de serviços, empresários individuais, trabalhadores cooperativados etc., que se envolvem em outros tipos de terceirização do trabalho).
- 2) Considerar apenas alguns dos atributos observáveis, dos assalariados e dos estabelecimentos, que podem afetar a remuneração; bem como não considerar os fatores não observáveis, fixos ou não, que também podem afetar essa remuneração.
- 3) 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 1, 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 1
Resumo do modelo de regressão¹

Variáveis	Parâmetros
<i>ln (salário)</i> = 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).	—
<i>(nordeste)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora de localização do estabelecimento do assalariado na região Nordeste.	δ_1
<i>(sudeste)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora de localização do estabelecimento do assalariado na região Sudeste.	δ_2
<i>(sul)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora de localização do estabelecimento do assalariado na região Sul.	δ_3
<i>(centro-oeste)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora de localização do estabelecimento do assalariado na região Centro-Oeste.	δ_4
<i>ln (nº vínculos)</i> = variável preditora, expressa em formato <i>log</i> natural, correspondente ao número de vínculos do estabelecimento do assalariado.	β_1
<i>ln (idade)</i> = variável preditora, expressa em formato <i>log</i> natural, correspondente à idade do assalariado.	β_2
<i>(masculino)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora do pertencimento do assalariado ao sexo masculino.	δ_5
<i>(méd.incompl./compl.)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora do pertencimento do assalariado ao nível de instrução de ensino médio (incompleto ou completo).	δ_6
<i>(super.incplt.ou mais)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora do pertencimento do assalariado ao nível de instrução de superior incompleto ou mais.	δ_7
<i>(c/experiência)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora da admissão de assalariado com experiência laboral prévia.	δ_8
<i>(prazo indetermin.)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora de contratação de assalariado com vínculo por prazo indeterminado.	δ_9
<i>ln(tempo vínculo)</i> = variável preditora, expressa em formato <i>log</i> natural, correspondente ao número de meses de vínculo do assalariado.	β_3
<i>(é sindicalizado)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora de assalariado sindicalizado.	δ_{10}
<i>(terceirizado – méd.probab.)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora de assalariado terceirizado, com média probabilidade.	δ_{11}
<i>(terceirizado – alt.probab.)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora de assalariado terceirizado, com alta probabilidade.	δ_{12}

Elaboração do autor.

Nota: ¹ Modelo: regressão linear múltipla. Variáveis preditoras: entrada forçada, em estágio único, apenas "efeito" principal (e não combinado). Estimação dos parâmetros: mínimos quadrados ordinários.

Observação: $\ln(\text{salário}) = \beta_0 + \delta_1(\text{nordeste}) + \delta_2(\text{sudeste}) + \delta_3(\text{sul}) + \delta_4(\text{centro-oeste}) + \beta_1 \ln(\text{nº vínculos}) + \beta_2 \ln(\text{idade}) + \delta_5(\text{masculino}) + \delta_6(\text{méd.incompl./compl.}) + \delta_7(\text{super.incplt.ou mais}) + \delta_8(\text{c/experiência}) + \delta_9(\text{prazo indetermin.}) + \beta_3 \ln(\text{tempo vínculo}) + \delta_{10}(\text{é sindicalizado}) + \delta_{11}(\text{terceirizado – méd.probab.}) + \delta_{12}(\text{terceirizado – alt.probab.}).$

Esse modelo não foi aplicado sobre o conjunto indistinto dos assalariados registrados na Rais, 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; e
- cozinheiro geral.

Essas ocupações agregam praticamente 50% do número total de assalariados terceirizados no país, segundo a Rais. Dessa maneira, elas abrem uma “janela” muito significativa para compreender a variação da remuneração dos assalariados, segundo os atributos descritos (região, porte, idade etc.).¹¹

Os resultados que são encontrados a partir da aplicação desse modelo de regressão linear múltipla podem ser examinados nos gráficos 7 e 8, bem como, de forma mais detalhada e completa, na tabela C.1.

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

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

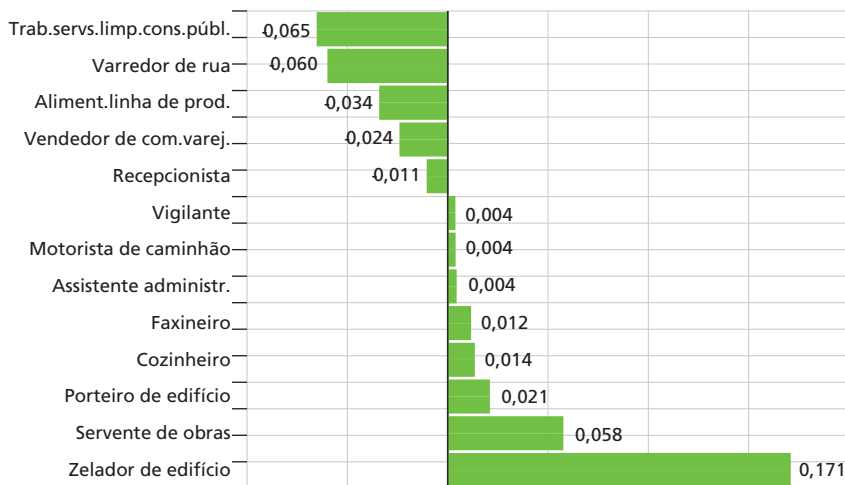
11. Na prática, ao aplicar o modelo sobre os assalariados de cada uma dessas ocupações, está se tratando as ocupações como mais uma variável preditora do modelo (além daquelas já mencionadas).

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, das seguintes categorias: *i*) vendedores (redução de 49,0% na remuneração, somente por conta da terceirização); *ii*) cozinheiros (18,4%); *iii*) assistentes administrativos (17,8%); *iv*) serventes de obras (16,8%); *v*) auxiliares de escritório (13,9%); *vi*) motoristas de caminhão (12,2%); *vii*) trabalhadores da limpeza pública (11,6%); e *viii*) recepcionistas (11,5%). Na verdade, com exceção dos zeladores de edifício, todas as demais ocupações têm redução na remuneração por conta da terceirização.

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 esse grupo de assalariados, a terceirização, considerada por si só, ganha algum destaque como fator observável que pode “explicar” a variação na remuneração.¹²

GRÁFICO 7

Coefficientes: assalariado com média probabilidade de ser terceirizado (511)



Fonte: Microdados da Rais 2013/MTB.

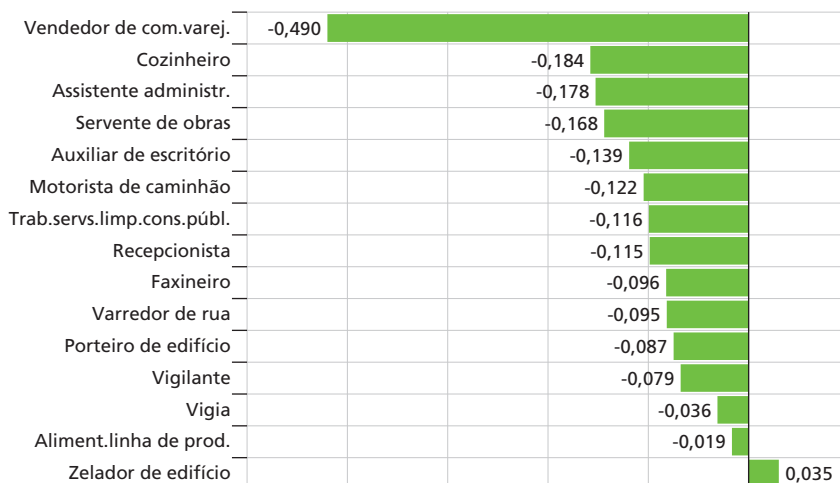
Elaboração do autor.

Obs.: Apenas coeficientes com significância $p < 0,05$.

12. 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). Essas duas instituições afirmam que a diferença média de remuneração entre assalariados diretos e terceirizados é de nada menos que 27,1% em favor 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 se limita a 11,5%, em favor dos segundos. Ainda que não sejam diretamente comparáveis, esses percentuais apontam para magnitudes bastante distintas do impacto da terceirização sobre a remuneração dos assalariados, mesmo sendo esse impacto no mesmo sentido, ou seja, o da variação negativa de remuneração quando se passa do vínculo direto para o terceirizado.

GRÁFICO 8

Coefficientes: assalariado com alta probabilidade de ser terceirizado (512)



Fonte: Microdados da Rais 2013/MTB.

Elaboração do autor.

Obs.: Apenas coeficientes com significância $p < 0,05$.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este capítulo traz novos subsídios para o debate sobre a terceirização no Brasil atual, estimando o número de assalariados afetados pelo fenômeno da terceirização, por meio de uma nova metodologia que envolve microdados de registros administrativos (Cnes e Rais). 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 urbano. Desses, nada menos que 3,10 milhões apresentam uma média probabilidade de serem terceirizados (77,0% dos 4,02 milhões), ao passo que 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 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, que são terceirizados, equivalem a 11,83 milhões de assalariados.¹³

13. 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.

Seja como for, ao observar o perfil dos assalariados terceirizados que são encontrados com o uso dessa metodologia – principalmente 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, 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 esse 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 aqui apresentadas, a mediana da diferença de remuneração entre assalariados diretos e terceirizados com alta probabilidade se limita a 11,5% em desfavor dos segundos.¹⁴

Acrescente-se que, se a comparação entre a remuneração dos assalariados diretos e dos terceirizados com alta probabilidade fosse controlada por atributos não observáveis – dos estabelecimentos e dos assalariados, atributos fixos ou não –, é provável que a diferença reportada neste capítulo se reduzisse. Alguns 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 aqui utilizada. 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; e *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.

14. 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.

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 capítulo, antes de qualquer deliberação sobre a temática – em particular, qualquer deliberação do parlamento –, vale a pena investir na elaboração de novos estudos sobre a terceirização. Afinal, como já mencionado, ela pode trazer muitos impactos relevantes – e negativos – para o mercado de trabalho e, especialmente, para a remuneração dos trabalhadores brasileiros.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Dados de prestadores de serviços:** contribuintes individuais/vínculos empregatícios: dados da GFIP. Brasília: MPS, 2015. (Mimeografado).

CAMPOS, A. **Impactos da terceirização sobre a remuneração do trabalho no Brasil:** novas evidências para o debate. Brasília: Ipea, 2016.

COSTANZI, R.; RUFATO, A. **Breve análise da regulamentação da terceirização.** São Paulo: Fipe, 2015. (Boletim de Informações Fipe, n. 418).

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

FIESP – FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO; CIESP – CENTRO DE INSTRUÇÃO ESPECIALIZADA. **Terceirização.** São Paulo: Fiesp; Ciesp, 2015. (Nota Técnica).

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.

STEIN, G.; ZYLBERSTAJN, E.; ZYLBERSTAJN, H. Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil. **São Paulo School of Economics**, 2015. (Working Paper, n. 4).

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BRASIL. Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República. **Reconstrução das relações capital-trabalho.** Brasília: SAE/PR, 2009.

APÊNDICE A

METODOLOGIA DE IDENTIFICAÇÃO DOS TERCEIRIZADOS

Na metodologia para estimar o número e, também, delinear o perfil dos assalariados afetados pela terceirização, foram aplicados cinco procedimentos sequenciais, que utilizaram os microdados do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (Cnes) e da Relação Anual de Informações Sociais (Rais).

Inicialmente, utilizando os microdados do Cnes, foram realizados os procedimentos descritos a seguir.

Procedimento 1

Aplicação de filtro nas variáveis a seguir, em busca das seguintes categorias:

- variável grau = categoria sindicato;
- variável área geoeconômica = categoria urbana; e
- variável grupo = categoria trabalhador.

Com esse filtro, restaram no Cnes 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, 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 Tribunal Superior do Trabalho (TST).¹

Seguindo essa súmula, o filtro esteve calcado nas possibilidades de radicais linguísticos apresentadas na tabela A.1, sendo a célula realçada em cinza a possibilidade efetivamente adotada.

1. A versão atualizada dessa súmula do TST pode ser encontrada em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>.

TABELA A.1
Radicais linguísticos para seleção variável “categoria profissional” do Cnes e número de casos selecionados

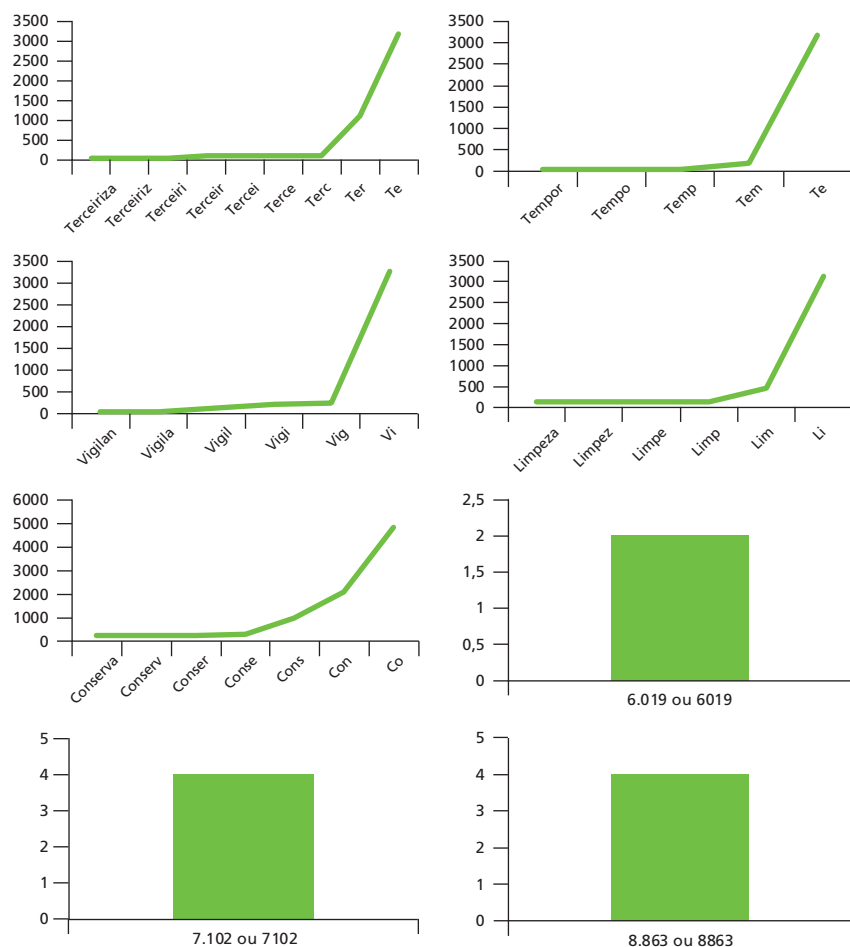
Radical	Terceiriza	Terceiriz	Terceiri	Terceir	Tercei	Terce	Terc	Ter	Te
Número de casos selecionados	44	45	45	91	91	93	104	1.093	3.169
Radical	Tempor	Tempo	Temp	Tem	Te				
Número de casos selecionados	37	39	58	192	3.169	-	-	-	-
Radical	Vigilan	Vigila	Vigil	Vigi	Vig	Vi			
Número de casos selecionados	48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

Fonte: Cnes 2013/MTB e Súmula TST nº 331/1993.
Elaboração do autor.

Como é possível checar na tabela A.1, os radicais linguísticos de fato utilizados no filtro foram aqueles em que a curva se inclinava sensivelmente. Ou, de modo alternativo, 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 Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) de 596 sindicatos de assalariados urbanos que, de acordo com a descrição de sua categoria profissional no Cnes, poderiam representar assalariados terceirizados no país em 2013.

GRÁFICO A.1

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



Fonte: Cnes 2013/MTB e Súmula TST nº 331/1993.
Elaboração do autor.

A partir desse ponto, utilizando os microdados da Rais, foram realizados os procedimentos a seguir.

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 Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) dos 596 sindicatos de assalariados urbanos que poderiam representar os

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 os:

- ativos em 31 de dezembro de 2013;
- vinculados a atividades do setor privado, incluindo empresas estatais;
- ligados a atividades urbanas (excluindo, portanto, atividades de agricultura, pecuária, extrativismo vegetal/animal etc.);
- com remuneração bruta mensal equivalente, ao menos, ao salário mínimo/hora (R\$ 3,08 em dezembro de 2013); e
- com, ao menos, um mês de tempo de vínculo em seu estabelecimento.

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

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: Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) dos assalariados (CBO2002) e Classificação Nacional de Atividades Econômicas (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 –, se dá por meio do procedimento que se segue.

- 1) Assalariados identificados na Rais com a CBO de vigilantes, que contribuem para sindicato identificado no Cnes pelo radical Vig e estão empregados em estabelecimento identificado na Rais com a Cnae de vigilância, constituem um grupo com maior probabilidade de ser terceirizado.
- 2) Assalariados identificados na Rais com a CBO de vigilantes, que contribuem para sindicato identificado no Cnes pelo radical Vig e estão empregados em estabelecimento identificado na Rais com Cnae distinta

de vigilância, constituem um grupo com probabilidade relativamente menor de ser terceirizado.

- 3) Mecanismo semelhante é aplicado a outros assalariados – que, como pode ser examinado nas informações deste capítulo, conhecem de perto e com frequência a realidade do trabalho terceirizado, como os assalariados de limpeza, conservação, temporários etc.²

Enfim, após a aplicação desses cinco procedimentos, chegou-se na Rais 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 serem realmente terceirizados (23,0%).

2. Um detalhamento adicional do procedimento 5 (inclusive com a programação *Stata* utilizada), pode ser encontrado em Campos (2016).

APÊNDICE B

ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DE REMUNERAÇÃO

A seguir, apresentam-se algumas estatísticas (média e desvio-padrão) das remunerações dos assalariados diretos e dos terceirizados.

TABELA B.1

Estatísticas descritivas da remuneração do trabalhador padronizada pela sua carga horária de trabalho (ordinária e extraordinária)
(Em R\$ – dez. 2013)

Vigilantes	Média	Desvio-padrão
Empregado direto	7,99	22,06
Empregado terceirizado – média probabilidade	7,65	3,54
Empregado terceirizado – alta probabilidade	6,99	1,98
Faxineiros	Média	Desvio-padrão
Empregado direto	4,47	9,93
Empregado terceirizado – média probabilidade	4,66	2,88
Empregado terceirizado – alta probabilidade	3,97	1,59
Porteiros	Média	Desvio-padrão
Empregado direto	5,69	15,35
Empregado terceirizado – média probabilidade	6,14	3,33
Empregado terceirizado – alta probabilidade	4,94	17,55
Auxiliares de escritório	Média	Desvio-padrão
Empregado direto	6,54	17,92
Empregado terceirizado – média probabilidade	6,56	6,28
Empregado terceirizado – alta probabilidade	6,63	5,97
Assistentes administrativos	Média	Desvio-padrão
Empregado direto	9,49	27,62
Empregado terceirizado – média probabilidade	9,36	8,12
Empregado terceirizado – alta probabilidade	8,74	7,42
Trabalhadores de serviços de limpeza e conservação	Média	Desvio-padrão
Empregado direto	4,70	7,48
Empregado terceirizado – média probabilidade	4,84	129,94
Empregado terceirizado – alta probabilidade	3,97	1,04

(Continua)

(Continuação)

Vigilantes	Média	Desvio-padrão
Alimentador de linha de produção	Média	Desvio-padrão
Empregado direto	5,90	6,36
Empregado terceirizado – média probabilidade	5,90	2,61
Empregado terceirizado – alta probabilidade	5,63	1,88
Vendedores	Média	Desvio-padrão
Empregado direto	6,48	8,30
Empregado terceirizado – média probabilidade	6,42	6,78
Empregado terceirizado – alta probabilidade	6,07	5,55
Recepcionistas	Média	Desvio-padrão
Empregado direto	5,05	3,29
Empregado terceirizado – média probabilidade	5,26	2,63
Empregado terceirizado – alta probabilidade	5,05	1,89
Zeladores	Média	Desvio-padrão
Empregado direto	5,03	4,95
Empregado terceirizado – média probabilidade	7,30	48,81
Empregado terceirizado – alta probabilidade	3,90	1,69
Serventes de obras	Média	Desvio-padrão
Empregado direto	4,70	3,42
Empregado terceirizado – média probabilidade	5,00	1,82
Empregado terceirizado – alta probabilidade	4,17	1,34
Motoristas de caminhão	Média	Desvio-padrão
Empregado direto	7,75	8,73
Empregado terceirizado – média probabilidade	8,19	3,29
Empregado terceirizado – alta probabilidade	7,71	4,33
Vigias	Média	Desvio-padrão
Empregado direto	5,86	4,65
Empregado terceirizado – média probabilidade	6,08	2,60
Empregado terceirizado – alta probabilidade	6,09	2,86
Varredores de rua	Média	Desvio-padrão
Empregado direto	4,68	2,97

(Continua)

(Continuação)

Empregado terceirizado – média probabilidade	4,91	1,56
Empregado terceirizado – alta probabilidade	4,58	0,88
Cozinheiros	Média	Desvio-padrão
Empregado direto	4,93	7,69
Empregado terceirizado – média probabilidade	5,85	7,70
Empregado terceirizado – alta probabilidade	3,74	0,90

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

APÊNDICE C

RESULTADOS DAS REGRESSÕES

A seguir, apresentam-se os resultados das regressões lineares múltiplas, que comparam as remunerações dos assalariados diretos e dos terceirizados. Esses resultados referem-se a cada uma das quinze ocupações específicas descritas anteriormente, que agregam praticamente 50% dos assalariados terceirizados identificados na Relação Anual de Informações Sociais (Rais).

TABELA C.1
Parâmetros de regressões lineares múltiplas: diversas ocupações, pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)

Ocupação (número na CBO)	Vigilante (517330)	Faxineiro (514320)	Porteiro (517410)	Auxiliar de escritório (411005)	Assistente administrativo (411010)	Trabalhador de serviços de limpeza e conservação (514225)	Alimentador de linha de produção (784205)	Vendedor de comércio varejista (521110)
Localização do estabelecimento: região Nordeste	-0,246 ³ (0,00159)	-0,0429 ³ (0,00128)	-0,144 ³ (0,00214)	-0,129 ³ (0,00174)	-0,153 ³ (0,00260)	-0,0519 ³ (0,00170)	-0,125 ³ (0,00180)	-0,117 ³ (0,00155)
Localização do estabelecimento: região Sudeste	-0,000288 (0,00152)	0,143 ³ (0,00116)	0,191 ³ (0,00207)	0,101 ³ (0,00160)	0,159 ³ (0,00243)	0,175 ³ (0,00160)	0,231 ³ (0,00161)	0,122 ³ (0,00149)
Localização do estabelecimento: região Sul	0,0338 ³ (0,00164)	0,226 ³ (0,00129)	0,177 ³ (0,00235)	0,137 ³ (0,00169)	0,101 ³ (0,00253)	0,242 ³ (0,00185)	0,202 ³ (0,00163)	0,188 ³ (0,00160)
Localização do estabelecimento: região Centro-Oeste	0,0634 ³ (0,00204)	0,0744 ³ (0,00142)	0,0423 ³ (0,00244)	0,0627 ³ (0,00195)	0,0971 ³ (0,00299)	0,123 ³ (0,00200)	0,0291 ³ (0,00191)	0,179 ³ (0,00193)
Número de vínculos do estabelecimento (Ln)	0,0179 ³ (0,000304)	-0,00393 ³ (0,000128)	-0,0250 ³ (0,000177)	0,0555 ³ (0,000154)	0,0539 ³ (0,000205)	0,00600 ³ (0,000217)	0,0446 ³ (0,000183)	0,115 ³ (0,000217)
Idade do assalariado (Ln)	0,0302 ³ (0,00165)	-0,00145 (0,000903)	-0,0162 ³ (0,00130)	0,249 ³ (0,00120)	0,428 ³ (0,00179)	0,00967 ³ (0,00154)	0,0876 ³ (0,00115)	0,156 ³ (0,00110)
Sexo do assalariado: masculino	0,0918 ³ (0,00122)	0,0650 ³ (0,000611)	0,0814 ³ (0,00126)	0,0846 ³ (0,000664)	0,122 ³ (0,000951)	0,120 ³ (0,000955)	0,175 ³ (0,000640)	0,105 ³ (0,000657)

(Continua)

(Continuação)

Ocupação (número na CBO)	Vigilante (517330)	Faxineiro (514320)	Porteiro (517410)	Auxiliar de escritório (411005)	Assistente administrativo (411010)	Trabalhador de serviços de limpeza e conservação (514225)	Alimentador de linha de produção (784205)	Vendedor de comércio varejista (521110)
Instrução do assalariado: médio incompleto/completo	0,0456 ³ (0,000867)	0,00921 ³ (0,000536)	-0,00477 ³ (0,000801)	0,0982 ³ (0,00103)	0,118 ³ (0,00198)	0,0246 ³ (0,000904)	0,0985 ³ (0,000696)	0,147 ³ (0,000797)
Instrução do assalariado: superior incompleto ou acima	0,211 ³ (0,00532)	0,0568 ³ (0,00401)	0,0195 ³ (0,00325)	0,325 ³ (0,00132)	0,456 ³ (0,00210)	0,322 ³ (0,00686)	0,255 ³ (0,00362)	0,504 ³ (0,00182)
Tipo de admissão do assalariado – com experiência	-0,023 ³ (0,00244)	0,0255 ³ (0,000732)	-0,00580 ³ (0,00148)	0,0678 ³ (0,000802)	0,0369 ³ (0,00139)	0,0304 ³ (0,00122)	0,0713 ³ (0,000891)	0,128 ³ (0,000703)
Tipo de vínculo do assalariado – prazo indeterminado	0,00279 (0,00498)	-0,0164 ³ (0,00254)	-0,0466 ³ (0,00536)	0,108 ³ (0,00112)	0,118 ³ (0,00220)	-0,0514 ³ (0,00461)	0,0104 ³ (0,00211)	0,211 ³ (0,00244)
Tempo de vínculo do assalariado (Ln)	0,0591 ³ (0,000437)	0,0476 ³ (0,000232)	0,0655 ³ (0,000318)	0,103 ³ (0,000311)	0,110 ³ (0,000416)	0,0602 ³ (0,000389)	0,0875 ³ (0,000310)	0,0567 ³ (0,000285)
Se o assalariado é sindicalizado: sim	0,0437 ³ (0,00119)	0,0603 ³ (0,00136)	0,00251 (0,00164)	0,162 ³ (0,00197)	0,103 ³ (0,00213)	0,0785 ³ (0,00219)	0,0843 ³ (0,00112)	0,0426 ³ (0,00180)
Se o assalariado é terceirizado: sim, mas apenas com média probabilidade	0,00387 ² (0,00162)	0,0117 ³ (0,000903)	0,0210 ³ (0,000884)	0,00149 (0,00107)	0,00448 ³ (0,00139)	-0,0653 ³ (0,00115)	-0,0342 ³ (0,00101)	-0,0241 ³ (0,00148)
Se o assalariado é terceirizado: sim, com alta probabilidade	-0,0791 ³ (0,00111)	-0,0960 ³ (0,000686)	-0,0873 ³ (0,00108)	-0,139 ³ (0,00277)	-0,178 ³ (0,00289)	-0,116 ³ (0,00144)	-0,0194 ³ (0,00317)	-0,490 ³ (0,0106)
Constante	1,495 ³ (0,00818)	1,186 ³ (0,00420)	1,506 ³ (0,00749)	-0,0490 ³ (0,00424)	-0,548 ³ (0,00623)	1,065 ³ (0,00731)	0,500 ³ (0,00479)	0,0803 ³ (0,00446)
Número de observações	583.046	890.540	476.221	1.685.072	1.120.811	364.336	844.685	2.070.387
R-quadrado	0,189	0,175	0,345	0,329	0,380	0,240	0,341	0,289
F	8.261,35 ³	12.117,18 ³	15.697,94 ³	35.659,22 ³	41.135,35 ³	6.430,81 ³	24.498,85 ³	46.381,46 ³

(Continua)

(Continuação)

Ocupação (número na CBO)	Recepcionista (422105)	Zelador (514120)	Servente de obras (717020)	Motorista de caminhão (782510)	Vigia (517420)	Varredor de rua (514215)	Cozinheiro (513205)
Localização do estabelecimento: região Nordeste	-0,0849 ³ (0,00215)	-0,121 ³ (0,00242)	-0,0545 ³ (0,00110)	-0,133 ³ (0,00225)	-0,108 ³ (0,00273)	-0,0528 ³ (0,00544)	-0,120 ³ (0,00246)
Localização do estabelecimento: região Sudeste	0,134 ³ (0,00207)	0,379 ³ (0,00284)	0,170 ³ (0,00109)	0,0472 ³ (0,00207)	0,161 ³ (0,00264)	0,0733 ³ (0,00517)	0,0835 ³ (0,00236)
Localização do estabelecimento: região Sul	0,168 ³ (0,00226)	0,258 ³ (0,00255)	0,175 ³ (0,00128)	0,0457 ³ (0,00212)	0,161 ³ (0,00297)	0,126 ³ (0,00650)	0,144 ³ (0,00244)
Localização do estabelecimento: região Centro-Oeste	0,112 ³ (0,00260)	0,0919 ³ (0,00311)	0,124 ³ (0,00170)	-0,0239 ³ (0,00236)	0,0747 ³ (0,00349)	-0,0198 ³ (0,00569)	0,0656 ³ (0,00275)
Número de vínculos do estabelecimento (Ln)	0,0347 ³ (0,000199)	-0,00781 ³ (0,000309)	0,0391 ³ (0,000172)	0,0631 ³ (0,000182)	0,0112 ³ (0,000401)	0,0305 ³ (0,000596)	0,0215 ³ (0,000265)
Idade do assalariado (Ln)	0,100 ³ (0,00159)	0,0195 ³ (0,00254)	0,00727 ³ (0,000946)	0,0972 ³ (0,00137)	-0,0394 ³ (0,00232)	-0,00318 (0,00288)	0,0649 ³ (0,00156)
Sexo do assalariado: masculino	0,0871 ³ (0,00138)	0,182 ³ (0,00147)	0,104 ³ (0,00145)	0,0709 ³ (0,00374)	0,0626 ³ (0,00337)	0,0744 ³ (0,00169)	0,174 ³ (0,00112)
Instrução do assalariado: médio incompleto/completo	0,0760 ³ (0,00151)	0,0166 ³ (0,00143)	0,0207 ³ (0,000629)	0,00601 ³ (0,000731)	0,0281 ³ (0,00138)	0,0431 ³ (0,00188)	0,0336 ³ (0,000901)
Instrução do assalariado: superior incompleto ou acima	0,208 ³ (0,00218)	0,173 ³ (0,00954)	0,136 ³ (0,00706)	0,0617 ³ (0,00473)	0,172 ³ (0,00972)	0,181 ³ (0,0154)	0,150 ³ (0,00514)
Tipo de admissão do assalariado: com experiência	0,0533 ³ (0,00112)	0,00299 (0,00197)	0,0202 ³ (0,000963)	0,0423 ³ (0,00147)	0,0410 ³ (0,00259)	-0,00398 ¹ (0,00239)	0,0362 ³ (0,00124)
Tipo de vínculo do assalariado: prazo indeterminado	-0,0334 ³ (0,00365)	-0,00565 (0,00663)	0,0351 ³ (0,00173)	0,0499 ³ (0,00359)	0,00106 (0,00591)	0,00217 (0,00692)	0,0291 ³ (0,00441)

(Continua)

(Continuação)

Ocupação (número na CBO)	Recepcionista (422105)	Zelador (514120)	Servente de obras (717020)	Motorista de caminhão (782510)	Vigia (517420)	Varredor de rua (514215)	Cozinheiro (513205)
Tempo de vínculo do assalariado (Ln)	0,0643 ³ (0,000427)	0,0667 ³ (0,000581)	0,0475 ³ (0,000362)	0,0367 ³ (0,000310)	0,0753 ³ (0,000552)	0,0824 ³ (0,000870)	0,0488 ³ (0,000378)
Se o assalariado é sindicalizado: sim	0,0458 ³ (0,00263)	0,0425 ³ (0,00289)	0,0718 ³ (0,00144)	0,0281 ³ (0,00147)	0,0938 ³ (0,00284)	0,107 ³ (0,00292)	-0,00719 ³ (0,00214)
Se o assalariado é terceirizado: sim, mas apenas com média probabilidade	-0,0105 ³ (0,00147)	0,171 ³ (0,00185)	0,0577 ³ (0,00110)	0,00395 ³ (0,00127)	0,00349 ¹ (0,00187)	-0,0600 ³ (0,00247)	0,0135 ³ (0,00199)
Se o assalariado é terceirizado: sim, com alta probabilidade	-0,115 ³ (0,00205)	0,0350 ³ (0,00236)	-0,168 ³ (0,00453)	-0,122 ³ (0,0250)	-0,0362 ³ (0,00246)	-0,0953 ³ (0,00311)	-0,184 ³ (0,00250)
Constante	0,711 ³ (0,00673)	1,006 ³ (0,0112)	0,926 ³ (0,00433)	1,082 ³ (0,00750)	1,360 ³ (0,0114)	0,980 ³ (0,0138)	0,894 ³ (0,00744)
Número de observações	473.929	212.101	733.213	780.959	212.097	71.641	443.905
R-quadrado	0,232	0,476	0,231	0,203	0,204	0,381	0,180
F	7.938,25 ³	11.300,88 ³	13.001,42 ³	12.557,51 ³	3.538,77 ³	2.914,01 ³	6.676,81 ³

Fonte: Microdados da Rais 2013/MTB.
Elaboração do autor.
Notas: ¹ Significâncias dos coeficientes: p < 0,1.
² Significâncias dos coeficientes: p < 0,05.
³ Significâncias dos coeficientes: p < 0,01.
Obs.: Os erros padrões corrigidos para heterocedasticidade estão entre parênteses.

EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO SOBRE A SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: ESTIMATIVAS COM BASE NOS AFASTAMENTOS

André Gambier Campos¹

1 INTRODUÇÃO

Como exposto nos capítulos anteriores, a terceirização é objeto de controvérsia nos dias atuais. Representantes dos trabalhadores e das empresas estão envolvidos em um debate acirrado, acerca da regulação que deve incidir sobre ela (Dieese e CUT, 2011; Fiesp e Ciesp, 2015).

Trata-se de um debate que está ocorrendo principalmente em torno de uma regulação legislativa, a ser produzida no parlamento, pois a conhecida regulação jurisprudencial, elaborada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), encontra-se hoje em questão (Ipea, 2015).

Esse debate é bastante intenso, até por conta dos impactos (negativos) que a terceirização pode ter no mercado de trabalho – especialmente, sobre os trabalhadores. Vários direitos e garantias destes últimos podem ser afetados, a depender do modo como se dê a regulação da terceirização.

Alguns desses impactos sobre os trabalhadores já foram apresentados no capítulo anterior, em que se analisou o problema da remuneração. Comparados aos contratados diretos, os trabalhadores terceirizados se defrontam com um salário mais reduzido, tudo o mais “constante”.

Essa redução pode até ser menor que a apontada por outros estudos, mas ela não deixa de ser significativa (e não só do ponto de vista estatístico), para vários trabalhadores que conhecem de perto a experiência da terceirização. Como exemplos temos vendedores, cozinheiros, assistentes administrativos, serventes de obras, auxiliares de escritório etc.

Este capítulo procura analisar outros impactos da terceirização, mais propriamente aqueles que se referem às condições de saúde e segurança dos trabalhadores. Com evidências empíricas, a ideia é verificar se os terceirizados enfrentam piores condições, quando contrastados com os trabalhadores diretamente contratados.

1. Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/4974657023940666>>.

Neste capítulo, pretende-se analisar o problema dos afastamentos do trabalho, que decorrem de eventos estritamente relacionados à vida laboral. Eventos como acidentes e doenças do trabalho e outros que são considerados equivalentes pelas normas de saúde e segurança.

Ainda que esses afastamentos não sejam sinônimos da ocorrência de acidentes e doenças do trabalho,² considera-se que eles podem se constituir em indicadores das condições de saúde e segurança vigentes nas fábricas, nas oficinas, nos escritórios e assim por diante.

É verdade que há várias dificuldades em mensurar afastamentos do trabalho, por conta de eventos relacionados à vida laboral, por meio dos registros administrativos aqui utilizados, como os da Relação Anual de Informações Sociais (Rais). Todavia, essas dificuldades serão discutidas, com mais cuidado, logo adiante.

Apenas adiante-se que, ao adotar esses registros como fonte básica de informações para estudar as condições de saúde e segurança laborais, está se focando somente nos trabalhadores assalariados. Outros trabalhadores, como os conta própria, que também podem ter suas condições afetadas pelo fenômeno da terceirização, não são aqui analisados.

De todo modo, para encerrar esta introdução, vale reiterar que a terceirização é um fenômeno antigo no Brasil, com regulações permissivas instituídas desde o final da década de 1960. Essas regulações foram basicamente iniciativas dos Poderes Executivo e Legislativo, sendo que o Poder Judiciário e o Ministério Público procuraram colocar alguns limites ao seu alcance.

Ademais, essas regulações mostram que a terceirização se iniciou pelo setor público, mas não demorou para se espalhar pelo privado; que ela começou por meio do trabalho assalariado, mas evoluiu posteriormente para o trabalho não assalariado.

Mas o que importa destacar é que, apesar de já antiga, a terceirização ainda é um fenômeno relativamente pouco estudado no país. É nesse sentido que se afirma que, previamente a qualquer nova regulação (em especial, qualquer regulação legislativa), seria fundamental realizar mais estudos a respeito dos possíveis impactos da terceirização – principalmente, aqueles que podem afetar, de múltiplas formas, os trabalhadores.

2. Os afastamentos não são exatamente sinônimos da ocorrência de acidentes e doenças do trabalho, pois estes últimos fenômenos podem ocorrer sem que os assalariados se afastem de seus trabalhos.

2 METODOLOGIA E RESSALVA AOS DADOS

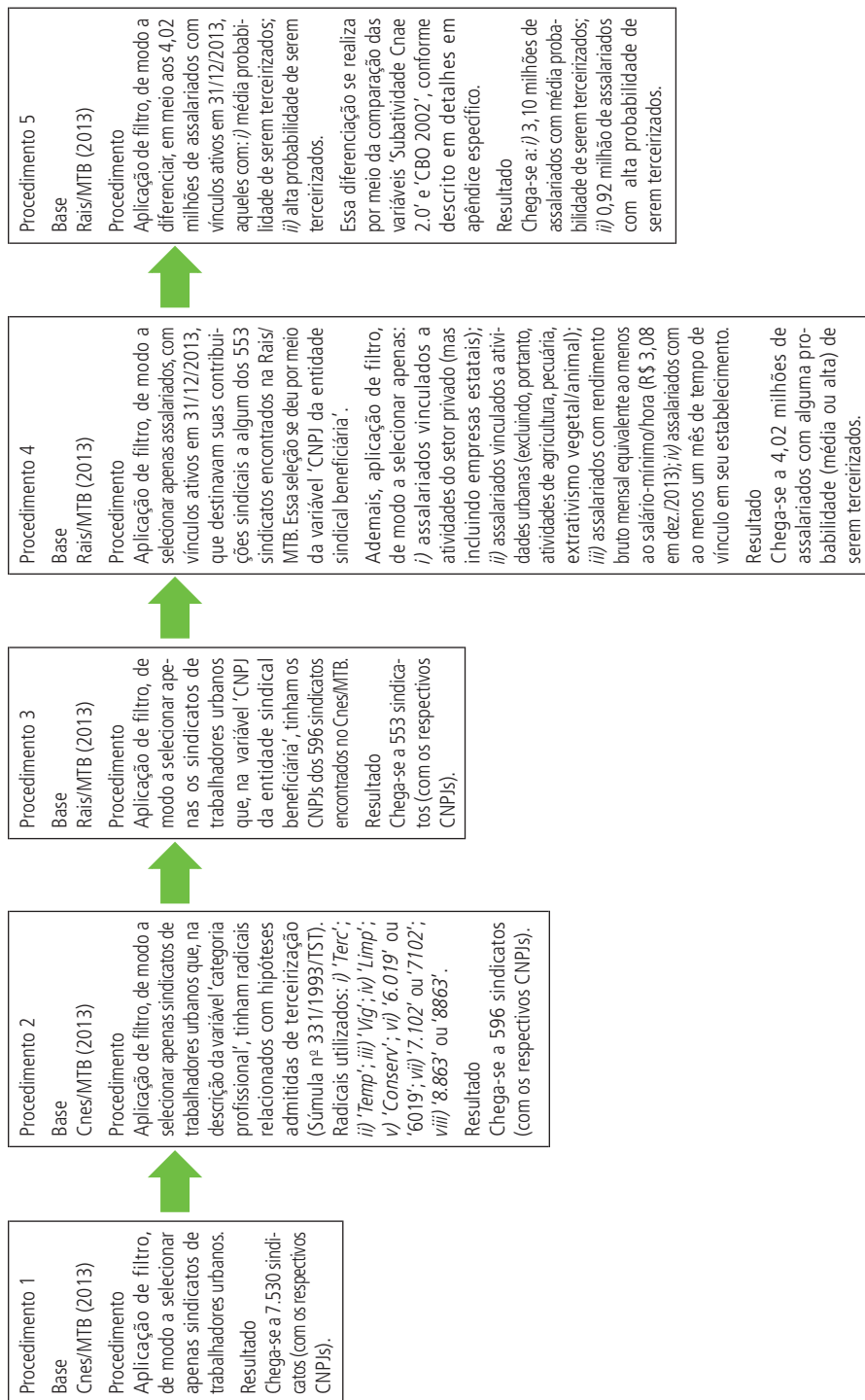
A metodologia aqui utilizada é a mesma do capítulo anterior, que possibilitou estimar o número e, também, delinear o perfil dos assalariados afetados pela terceirização. E que, além disso, possibilitou constatar diferenças entre a remuneração desses assalariados e daqueles diretamente contratados.

Essa metodologia fez uso de dados que, até então, estavam indisponíveis aos pesquisadores da área laboral no Brasil, como os microdados plenamente identificados do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (Cnes), em sua versão 2013, e da Rais, também em sua versão 2013.

Como essa metodologia já foi descrita, a intenção não é retornar aos seus detalhes. Apenas se apresenta, uma vez mais, o fluxograma que resume os cinco procedimentos utilizados, que permitem identificar os trabalhadores terceirizados, com diferentes probabilidades (média ou alta probabilidade de certeza dessa identificação).

FLUXOGRAMA 1

Resumo dos procedimentos para identificação dos assalariados terceirizados



Ainda que não se vá retornar aos detalhes da metodologia identificadora dos trabalhadores terceirizados, é necessário dizer algumas palavras especificamente sobre os dados de saúde e segurança laboral utilizados neste capítulo.

Trata-se dos microdados da Rais – que, entre outras coisas, permitem averiguar se os assalariados afastaram-se temporariamente de seus trabalhos, uma ou mais vezes ao longo do ano de referência (2013), por conta dos seguintes motivos, relacionados à saúde laboral:

- acidente do trabalho típico (ocorrido no exercício de atividades a serviço da empresa);
- acidente do trabalho de trajeto (no trajeto residência-trabalho-residência);
- doença relacionada ao trabalho (derivada do exercício de atividades a serviço da empresa).

Além disso, os dados da Rais também permitem verificar o número de dias de afastamento dos assalariados que sofreram algum afastamento no ano, especificamente pelos motivos de saúde laboral já listados.

Dessa maneira, esses dados podem ser úteis para efetuar uma análise comparativa dos indicadores de afastamento do trabalho entre os assalariados: *i)* diretamente contratados; *ii)* terceirizados, com média probabilidade; *iii)* terceirizados, com alta probabilidade.

Ou seja, os dados da Rais podem ser convenientes para realizar uma análise dos impactos da terceirização sobre indicadores que, mesmo de forma reflexa (como os de afastamentos do trabalho), revelam algo sobre as condições de saúde e segurança laborais dos assalariados.³

De todo modo, é importante fazer uma ressalva sobre a utilização desses dados. Isso porque alguns estudos têm mostrado discrepâncias entre os números (de afastamentos por acidentes de trabalho e por doenças relacionadas ao trabalho) levantados pela Rais e por outras fontes de informações. Fontes, por exemplo, que utilizam as comunicações de acidentes do trabalho, divulgadas pelo Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho do Ministério da Previdência Social.

Em meio a esses estudos, pode-se destacar Salim, Chagas e Servo (2011), que apontam para algumas discrepâncias em termos de afastamentos por acidentes de trabalho típicos e de trajeto (com a Rais aparentemente subestimando o registro

3. Mencione-se que esses dados também permitem averiguar se os assalariados se desligaram (e não meramente se afastaram) de seus trabalhos (ou vínculos), por conta dos motivos citados (acidentes de trabalho típicos, acidentes de trajetos e doenças relacionadas ao trabalho). Mas, devido a esses desligamentos consistirem em eventos menos frequentes que os afastamentos (e também menos relevantes no total de desligamentos de assalariados registrados na Rais), a análise enfocando os desligamentos não será aqui realizada.

desses números), bem como em termos de afastamentos por doenças relacionadas ao trabalho (com a Rais aparentemente superestimando o registro de tais números).

Ocorre que esses mesmos estudos não apresentam evidências claras sobre as discrepâncias entre essas fontes de informações (as razões, as magnitudes, os sentidos dessas discrepâncias e assim por diante). O que eles apontam é que, no Brasil atual, ainda não há um sistema consolidado, padronizado e uniforme de registro de informações sobre acidentes de trabalho e sobre doenças relacionadas ao trabalho.⁴

Assim, ainda que os dados da Rais abram possibilidades interessantes para análises dos impactos da terceirização sobre a saúde e a segurança laboral, é preciso lembrar que essas análises merecem alguma ressalva. Afinal de contas, elas ainda não podem se desenvolver a partir de um sistema de informações sobre acidentes e doenças laborais, consolidado, padronizado e uniforme.

3 RESULTADOS

O capítulo anterior já apresentou alguns dos principais resultados da metodologia de identificação dos terceirizados, em termos de número de assalariados nessa situação, em termos de seu perfil ocupacional e, também, em termos de seu perfil remuneratório.

Quanto ao número, em si mesmo considerado, constata-se que há 4,02 milhões de terceirizados (11,7% do total de assalariados privados urbanos), sendo 3,10 milhões com média probabilidade, bem como outro 0,92 milhão com alta probabilidade de serem realmente terceirizados.

Quanto ao perfil ocupacional, esses terceirizados concentram-se em serviços – limpeza de prédios e domicílios, vigilância e segurança privada, fornecimento e gestão de recursos humanos etc. – bem como em ocupações típicas desses serviços – vigilantes, faxineiros, porteiros, auxiliares de escritório, assistentes administrativos, recepcionistas etc.

Por fim, quanto ao perfil remuneratório (foco básico do capítulo anterior), verifica-se que, quando comparados aos contratados diretos, esses trabalhadores terceirizados se defrontam com um salário mais reduzido, mantendo “constantes” diversas outras variáveis de análise.⁵

Neste capítulo, o foco básico está nos afastamentos do trabalho, decorrentes de fatos estritamente relacionados à dinâmica laboral. Fatos como acidentes e doenças do trabalho e outros considerados equivalentes, de acordo com as normas de saúde e segurança.

4. Nesse mesmo sentido, ver também Fundacentro (2000), bem como Santana, Nobre e Waldvogel (2005).

5. Para outros resultados, em termos de número de terceirizados, de perfil ocupacional e perfil remuneratório, verificar Dieese e CUT (2011); Fiesp e Ciesp (2015); e Stein, Zylberstajn e Zylberstajn (2015).

Mesmo que esses afastamentos não possam ser tomados como sinônimos da ocorrência de acidentes e doenças do trabalho, entende-se que eles podem se constituir em indicadores das condições de saúde e segurança laborais vigentes.

A ideia aqui é checar se os terceirizados enfrentam piores condições de saúde e segurança laborais. Assim, realiza-se uma análise comparativa dos afastamentos do trabalho dos assalariados: *i)* diretamente contratados; *ii)* terceirizados, com média probabilidade; e *iii)* terceirizados, com alta probabilidade.

Além de comparativa, essa análise também é controlada, por atributos observáveis dos assalariados e dos seus estabelecimentos.⁶ Trata-se dos seguintes atributos, captados pela Rais e que podem afetar os afastamentos do trabalho.

- 1) Região de localização do estabelecimento dos assalariados.
- 2) Porte do estabelecimento.
- 3) Idade dos assalariados.
- 4) Sexo dos assalariados.
- 5) Instrução dos assalariados.
- 6) Tipo de admissão dos assalariados.
- 7) Tipo de vínculo dos assalariados.
- 8) Tempo de vínculo dos assalariados.
- 9) Se os assalariados são sindicalizados.
- 10) Se os assalariados são terceirizados (e com que probabilidade).

Com essa análise, o propósito é verificar a influência específica de cada um desses atributos na variação das chances de afastamento do trabalho, mantendo-se os demais atributos “constantes”.

Isso é viabilizado por meio de um modelo de regressão logística. A variável-resposta desse modelo é a chance de afastamento do trabalho, decorrente de acidente do trabalho, de acidente de trajeto e de doença do trabalho. Por seu turno, as variáveis preditoras são os atributos especificados antes.

Ressalve-se que, para além de tudo o que foi mencionado, a respeito dos dados de afastamento do trabalho oriundos da Rais, é preciso sublinhar outros limites da análise aqui realizada – incluindo, por exemplo:

6. Ressalte-se que, ao efetuar uma comparação controlada por diversos atributos observáveis, este capítulo diferencia-se de outros artigos, que realizam uma comparação não controlada das condições de saúde e segurança enfrentadas por assalariados diretos e terceirizados. Acerca disso, ver Dieese e CUT (2011).

- ela levar em conta somente os assalariados registrados (na Rais), deixando de fora os trabalhadores por conta própria (*prestadores de serviços*), os empresários individuais, os 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 os afastamentos do trabalho; bem como ela não considerar os fatores não observáveis (fixos ou não), que também podem afetar esses afastamentos.

Ressalvados esses limites, no quadro 1, é possível encontrar uma descrição do modelo utilizado para realizar a análise. Tal modelo é uma regressão logística, com variáveis preditoras selecionadas de modo forçado e em estágio único, consideradas apenas em seus efeitos principais, com parâmetros estimados por método de máxima verossimilhança.⁷

QUADRO 1

Resumo do modelo de regressão logística binomial

Modelo: regressão logística binomial (<i>logit</i>). Variável-resposta: chance de afastamento do assalariado, em algum momento do ano, especificamente por motivo de saúde laboral (doença/acidente laboral ou situação equivalente). Variáveis preditoras: entrada forçada, em estágio único, apenas “efeito” principal (e não combinado). Estimação dos parâmetros: máxima verossimilhança.	
$(afastamento) = 1/(1 + e^{-z})$, onde: $z = \alpha + \delta_1(\text{região}) + \delta_2(\text{número de vínculos}) + \delta_3(\text{idade}) + \delta_4(\text{sexo}) + \delta_5(\text{instrução} - \text{“média”}) + \delta_6(\text{instrução} - \text{“superior”}) + \delta_7(\text{admissão}) + \delta_8(\text{vínculo}) + \delta_9(\text{tempo vínculo}) + \delta_{10}(\text{síndicalização}) + \delta_{11}(\text{terceirização} - \text{“média probabilidade”}) + \delta_{12}(\text{terceirização} - \text{“alta probabilidade”})$	
Variáveis	Parâmetros
(<i>afastamento</i>) = variável-resposta, correspondente à chance de afastamento do assalariado, em algum momento do ano, especificamente por motivo de saúde laboral (doença/acidente laboral ou situação equivalente).	—
(<i>região</i>) = variável preditora, em formato categórico binário, indicadora de localização do estabelecimento do assalariado nas regiões naturais (0 = regiões N/NE/CO; 1 = regiões SE/S).	δ_1
(<i>número de vínculos</i>) = variável preditora, em formato categórico binário, correspondente ao número de vínculos do estabelecimento do assalariado (limites categóricos diferentes, segundo as ocupações consideradas, mas sempre: 0 = estabelecimento menor; 1 = estabelecimento maior).	δ_2
(<i>idade</i>) = variável preditora, em formato categórico binário, correspondente à idade do assalariado (limites categóricos diferentes, segundo as ocupações consideradas, mas sempre: 0 = idade menor; 1 = idade maior).	δ_3
(<i>sexo</i>) = variável preditora, em formato categórico binário, indicadora do sexo do assalariado (0 = feminino; 1 = Masculino).	δ_4
(<i>instrução – “média”</i>) = variável preditora, em formato categórico binário, indicadora do nível “médio” de instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino médio incompleto/completo).	δ_5
(<i>instrução – “superior”</i>) = variável preditora, em formato categórico binário, indicadora do nível “superior” de instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino superior incompleto ou mais).	δ_6
(<i>admissão</i>) = variável preditora, em formato categórico binário, indicadora do tipo de admissão do assalariado (0 = sem experiência prévia; 1 = com experiência prévia).	δ_7

(Continua)

7. A respeito das variáveis preditoras, mencione-se que as que eram numéricas foram reduzidas a categóricas (usando as medianas de suas distribuições), após os testes mostrarem ausência de linearidade com a variável-resposta. Acerca dessas mesmas variáveis preditoras, acrescente-se que os testes realizados não evidenciaram qualquer problema de colinearidade (como pode ser examinado nos parâmetros VIF – *variance inflation factors* – expostos no anexo B deste capítulo).

(Continuação)

<i>(vínculo)</i> = variável preditora, em formato categórico binário, indicadora do tipo de vínculo do assalariado (0 = vínculo por prazo determinado; 1 = vínculo por prazo indeterminado).	δ8
<i>(tempo vínculo)</i> = variável preditora, em formato categórico binário, correspondente ao número de meses de vínculo do assalariado (limites categóricos diferentes, segundo as ocupações consideradas, mas sempre: 0 = menor número de meses; 1 = maior número de meses).	δ9
<i>(sindicalização)</i> = variável preditora, em formato categórico binário, indicadora de assalariado sindicalizado (0 = não sindicalizado; 1 = sindicalizado).	δ10
<i>(terceirização – “média probabilidade”)</i> = variável preditora, em formato categórico binário, indicadora de assalariado terceirizado (0 = não é terceirizado; 1 = sim, é terceirizado, com média probabilidade).	δ11
<i>(terceirização – “alta probabilidade”)</i> = variável preditora, em formato categórico binário, indicadora de assalariado terceirizado (0 = não é terceirizado; 1 = sim, é terceirizado, com alta probabilidade).	δ12

Elaboração do autor.

Esse modelo foi aplicado para o conjunto e, também, para cada uma das quinze ocupações (Classificação Brasileira de Ocupações – CBO) mais relevantes para os assalariados terceirizados (cada uma com número variável de trabalhadores). Essas ocupações, descritas no capítulo anterior, 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; e
- cozinheiro geral.

Essas quinze ocupações agregam por volta de 50% do número total de assalariados terceirizados no país, segundo a Rais. De modo que elas permitem

compreender a variação nas chances de afastamento do trabalho, de maneira mais detalhada que apenas observando o conjunto dos assalariados.^{8, 9}

Os principais resultados encontrados após a aplicação desse modelo de regressão logística podem ser encontrados na tabela 1 e nos gráficos 1, 2 e 3. E outros resultados, um pouco mais detalhados, podem ser examinados nas tabelas que integram o anexo B deste capítulo.

A comparação controlada que resulta da regressão logística mostra que há diferenças entre as chances de afastamento do trabalho de assalariados que: *i)* têm vínculo direto; *ii)* têm média probabilidade de serem terceirizados; e *iii)* têm alta probabilidade de serem terceirizados.

E, ao que parece, essas diferenças seguem em sentido contrário ao que se poderia inicialmente supor, considerando os resultados de outros estudos sobre as condições de saúde e segurança dos terceirizados – por exemplo Dau, Rodrigues e Conceição (2009); Dieese e CUT (2011) e Dieese (2007).

De acordo com a tabela 1 e o gráfico 1, que trazem informações para o conjunto das quinze ocupações mais relevantes, quando os assalariados têm média probabilidade de serem terceirizados, a chance de conseguirem se afastar do trabalho, devido a acidente de trabalho, acidente de trajeto ou à doença do trabalho, se reduz 1,31 vez (mantendo constantes os demais atributos). Por sua vez, quando os assalariados têm alta probabilidade de serem terceirizados, essa chance diminui em 1,83 vez (*idem*).

É verdade que outros atributos dos assalariados (como o tempo de vínculo, o tipo de vínculo, o porte do estabelecimento e o sexo) também parecem afetar bastante a chance de eles conseguirem se afastar do trabalho, como pode ser visto na tabela 1 e no gráfico 1. Mas isso não diminui a relevância da terceirização como um fator que parece influenciar muito essa chance – e sempre no sentido de reduzi-la, seja no caso dos assalariados com média, seja no daqueles com alta probabilidade de serem terceirizados.

Os gráficos 2 e 3, que contêm informações não sobre o conjunto, mas sim sobre cada uma das quinze ocupações mais relevantes, confirmam essa tendência de diminuição nas chances de afastamento do trabalho para os assalariados terceirizados, em caso de ocorrência dos problemas de saúde laboral já citados.

O gráfico 2, com informações sobre os assalariados com média probabilidade de serem terceirizados, mostra que os varredores de rua, quando terceirizados, têm chance 3,62 vezes menor de conseguirem se afastar de seus trabalhos (com

8. Há frequências dos afastamentos do trabalho (por acidente de trabalho, acidente de trajeto e doença do trabalho), para cada uma dessas quinze ocupações (e também para o conjunto delas), no anexo A deste capítulo.

9. Na prática, ao aplicar o modelo de regressão logística sobre os assalariados de cada uma dessas quinze ocupações, está se tratando tais ocupações como mais uma variável preditora do modelo (além daquelas já mencionadas).

os demais atributos constantes). Os trabalhadores dos serviços de limpeza e conservação pública têm chance 1,45 vez inferior. Os faxineiros têm chance 1,42 vez menor. Os serventes de obras têm chance 1,36 vez inferior. E assim ocorre, para todas as ocupações apresentadas no gráfico 2, que contam com razões de chance estatisticamente significantes.

O gráfico 3, com informações sobre os assalariados com alta probabilidade de serem terceirizados, aponta para o mesmo fenômeno, só que em grau ainda mais acentuado. Os varredores de rua, se terceirizados, têm chance 3,69 vezes menor de conseguirem se afastar de seus trabalhos (sempre constantes os demais atributos). Os zeladores têm chance 3,22 vezes inferior. Os cozinheiros têm chance 2,86 vezes menor. Os trabalhadores dos serviços de limpeza e conservação pública têm chance 2,28 vezes inferior. E assim sucessivamente, para todas as ocupações apresentadas no gráfico, com razões de chance estatisticamente significantes.

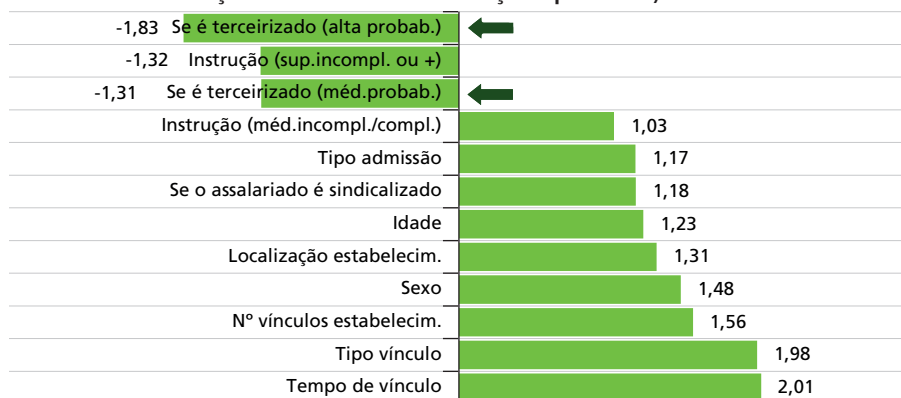
TABELA 1
Razões de chances resultantes da regressão logística binomial (chances de afastamento do assalariado, em algum momento do ano, especificamente por motivo de saúde laboral – doença/acidente laboral ou situação equivalente)¹

Todas as ocupações	Razão de chance	Erro-padrão	Z	P > Z	Intervalo de confiança (95%)	
Localização do estabelecimento (0 = N/NE/CO; 1 = SE/S)	1,314	0,014	26,350	0,000	1,288	1,341
Número de vínculos do estabelecimento (0 = até 62; 1 = 63 ou mais)	1,555	0,014	47,620	0,000	1,527	1,583
Idade do assalariado (0 = até 33; 1 = 34 ou mais)	1,226	0,012	21,350	0,000	1,203	1,249
Sexo do assalariado (0 = feminino; 1 = masculino)	1,475	0,014	42,000	0,000	1,449	1,502
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino médio incompleto/completo)	1,031	0,017	1,910	0,056	0,999	1,064
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino superior incompleto ou mais)	0,760	0,012	-17,830	0,000	0,738	0,784
Tipo de admissão do assalariado (0 = sem experiência prévia; 1 = com experiência prévia)	1,173	0,017	11,160	0,000	1,141	1,207
Tipo de vínculo do assalariado (0 = vínculo prazo determinado; 1 = vinc.praz.indeterm.)	1,981	0,087	15,630	0,000	1,818	2,158
Tempo de vínculo do assalariado (0 = até 17,0 meses; 1 = 17,1 meses ou mais)	2,007	0,019	72,370	0,000	1,969	2,045
Se o assalariado é sindicalizado (0 = não; 1 = sim)	1,175	0,018	10,670	0,000	1,140	1,210
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com média probabilidade)	0,762	0,011	-18,980	0,000	0,740	0,783
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com alta probabilidade)	0,547	0,010	-32,480	0,000	0,527	0,567
Constante	0,001	0,000	-149,270	0,000	0,001	0,001

Fonte: Microdados da Rais 2013/Ministério do Trabalho (MTB).
 Elaboração do autor.
 Nota: ¹ Conjunto das quinze ocupações – todas as variáveis.
 Obs.: Número de observações: 10.962.943. LR chi2 (12): 15.979,61. Prob. > chi2: 0,000. Pseudo R2: 0,024. VIF máximo das variáveis preditoras: 3,29. VIF médio das variáveis preditoras: 1,43.

GRÁFICO 1

Razões de chances resultantes da regressão logística binomial (chances de afastamento do assalariado, em algum momento do ano, especificamente por motivo de saúde laboral – doença/acidente laboral ou situação equivalente)¹



Fonte: Microdados da Rais 2013/MTB.

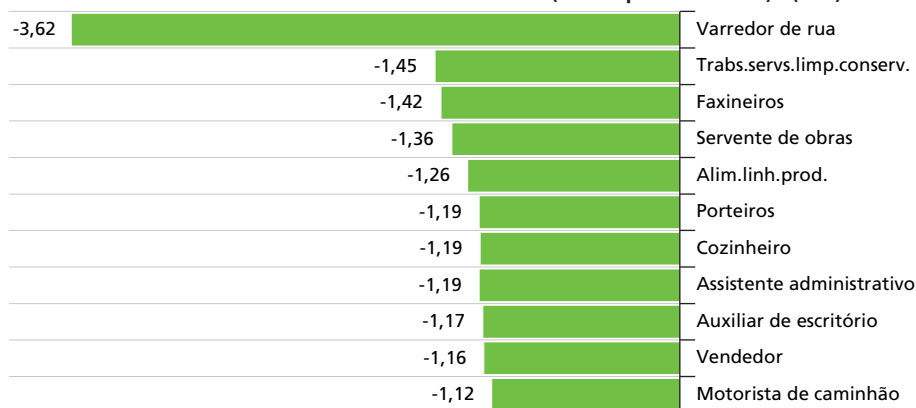
Elaboração do autor.

Nota: ¹ Conjunto das quinze ocupações – todas as variáveis.

Obs.: Número de observações: 10.962.943. LR $\chi^2(12)$: 15.979,61. Prob. > χ^2 : 0,000. Pseudo R²: 0,024. Apenas razões de chances significantes a 0.1. Neste gráfico, quando as razões de chance são inferiores a 1, realiza-se a interpretação inversa e, também, oposta (dividindo (1) pelas razões de chance e multiplicando por (-1) = ((1/razões de chance)* (-1))). Ressalte-se que o intuito desta operação matemática é somente facilitar a interpretação das razões de chance.

GRÁFICO 2

Razões de chances resultantes da regressão logística binomial¹ – cada uma das ocupações numericamente mais relevantes para os assalariados terceirizados – apenas as razões de chance da variável “Se é terceirizado (média probabilidade)” ($\delta 11$)



Fonte: Microdados da Rais 2013/MTB.

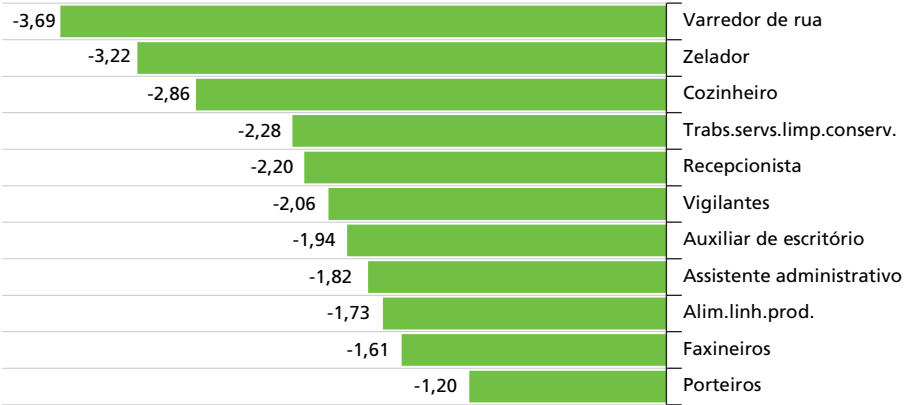
Elaboração do autor.

Nota: ¹ Chances de afastamento do assalariado, em algum momento do ano, especificamente por motivo de saúde laboral – doença/acidente laboral ou situação equivalente.

Obs.: Número de observações LR χ^2 , Prob. > χ^2 e Pseudo R²: variáveis (anexo B). Apenas razões de chances significantes a 0.1. Neste gráfico, quando as razões de chance são inferiores a 1, realiza-se a interpretação inversa e, também, oposta (dividindo (1) pelas razões de chance e multiplicando por (-1) = ((1/razões de chance)* (-1))). Ressalte-se que o intuito desta operação matemática é somente facilitar a interpretação das razões de chance.

GRÁFICO 3

Razões de chances resultantes da regressão logística binomial¹ – cada uma das ocupações numericamente mais relevantes para os assalariados terceirizados – apenas as razões de chance da variável “Se é terceirizado (alta probabilidade)” (δ12)



Fonte: Microdados da Rais 2013/MTB.
Elaboração do autor.
Nota: ¹ Chances de afastamento do assalariado, em algum momento do ano, especificamente por motivo de saúde laboral – doença/acidente laboral ou situação equivalente.
Obs.: Número de observações LR chi2, Prob. > chi2 e Pseudo R2: variáveis (anexo B). Apenas razões de chances significantes a 0.1. Neste gráfico, quando as razões de chance são inferiores a 1, realiza-se a interpretação inversa e, também, oposta (dividindo (1) pelas razões de chance e multiplicando por (-1) = ((1/razões de chance)* (-1))). Ressalte-se que o intuito desta operação matemática é somente facilitar a interpretação das razões de chance.

A pergunta que surge a partir da análise de todas essas informações é: se é verdade que há diferenças entre as chances de afastamento do trabalho de assalariados que são contratados diretos e terceirizados, não seria de esperar que estes últimos tivessem mais chances de afastamento – e não menos, como as informações antes demonstram?

Isso porque outros estudos das relações entre terceirização e condições de saúde e segurança laborais indicaram que, geralmente, os terceirizados enfrentam mais problemas relacionados a acidentes de trabalho, a acidentes de trajeto ou a doenças do trabalho, quando comparados aos assalariados diretamente contratados. Os estudos de Dau, Rodrigues e Conceição (2009), de Dieese e CUT (2011) e de Dieese (2007), são exemplos nesse sentido.

Na verdade, para interpretar as informações antes apresentadas, é preciso se cercar de alguns cuidados. Até porque, como exposto antes, os afastamentos não são exatamente sinônimos da ocorrência de acidentes e doenças do trabalho,

pois estes últimos fenômenos podem ocorrer sem que os assalariados se afastem de seus trabalhos.¹⁰

Seja como for, para interpretar essas informações, levanta-se aqui a hipótese de que os terceirizados têm menos chance de se afastarem de seus trabalhos justamente por conta de uma menor “qualidade” (entre aspas) de seus vínculos. Menor “qualidade” que poderia ser traduzida como vínculos que oferecem maior insegurança aos assalariados (insegurança compreendida, principalmente, em termos da permanência destes últimos em seus vínculos).

É notório que, tanto para os assalariados quanto para as empresas, o ato de afastamento do trabalho, por conta de acidentes e doenças laborais, possui uma série de consequências (econômicas, ocupacionais e até mesmo jurídicas).¹¹

Por seu lado específico, as empresas têm poucos incentivos para registrar a ocorrência desses acidentes e doenças – e, menos ainda, para assegurar o afastamento dos assalariados, por mais que estes últimos tenham interesse em se afastar do trabalho, com o intuito de permitir uma recuperação mais rápida e efetiva de sua saúde.

Dessa maneira, a hipótese que se levanta neste capítulo é: por contarem com vínculos dotados de menor “qualidade”, os terceirizados talvez encontrem mais dificuldades para conseguirem se afastar de seus trabalhos, mesmo em caso de ocorrência de acidentes e doenças laborais.

Essa hipótese, que talvez ajude a explicar a menor chance de afastamento dos terceirizados, é aparente e parcialmente corroborada pelas próprias informações da tabela 1 e do gráfico 1. Afinal, tais informações mostram que, quando os vínculos de trabalho tendem a perder em “qualidade”, a chance de afastamento tende também a se reduzir.

Isso pode ser visto, na tabela 1 e no gráfico 1, em meio às seguintes variáveis, que notória e certamente afetam essa “qualidade” dos vínculos: porte de estabelecimento, tipo de admissão, tipo de vínculo, tempo de vínculo e sindicalização. Vamos retornar a este ponto específico logo à frente, nas considerações finais deste capítulo, onde se apresentam mais detalhes a respeito.

10. E, obviamente, sem esquecer o que foi mencionado antes sobre as discrepâncias encontradas entre os números (de afastamentos por acidentes de trabalho e doenças do trabalho) levantados pela Rais e por outras fontes de informações – o que recomenda algum cuidado na interpretação das informações aqui apresentadas.

11. A esse respeito, ver Barros (2006), Delgado (2006) e Nascimento (2005).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ideia neste capítulo foi estudar outros impactos da terceirização, para além daqueles que se verificam sobre a remuneração dos assalariados (objeto do capítulo anterior). Pretendeu-se analisar os impactos sobre as condições de saúde e segurança laborais, checando se os terceirizados enfrentam piores condições, quando contrastados com os assalariados diretamente contratados.

As condições de saúde e segurança foram abordadas de maneira indireta, sob o prisma dos afastamentos do trabalho, que decorrem de eventos estritamente laborais. Eventos como acidentes do trabalho, doenças do trabalho e outros que são considerados equivalentes pelas normas de saúde e segurança.

As informações utilizadas para estudar esses afastamentos provieram dos registros administrativos da Rais, o que por si só demanda cautela quanto aos resultados encontrados. Afinal, diversos autores já apontaram para algumas discrepâncias entre os afastamentos do trabalho mensurados com base na Rais e com base em outras fontes de informações.

De toda forma, realizou-se aqui uma análise comparativa dos afastamentos do trabalho dos assalariados diretamente contratados e daqueles terceirizados (com média e alta probabilidade de serem terceirizados). Além de comparativa, essa análise também foi controlada por atributos observáveis, dos assalariados e dos seus estabelecimentos.

Os resultados da regressão logística utilizada mostram que há diferenças significativas entre as chances de afastamento do trabalho dos assalariados diretamente contratados e daqueles terceirizados.

No conjunto das quinze ocupações estudadas, a chance de afastamento, devido a acidente de trabalho, acidente de trajeto ou à doença do trabalho, se reduz 1,83 vez apenas pelo fato de se tratar de terceirizados (com alta probabilidade). E isso se repete, em maior ou menor grau, em cada uma das quinze ocupações analisadas mais de perto (que concentram a maior parte dos terceirizados no país).

O que poderia explicar esse fenômeno, que parece ser até contraintuitivo, dado que talvez se pudesse esperar maior chance de afastamento em meio aos terceirizados (que, segundo parte da literatura, se defrontam com mais acidentes de trabalho, acidentes de trajeto e doenças do trabalho)?

A hipótese aventada neste capítulo diz respeito a uma menor “qualidade” dos vínculos laborais dos terceirizados, quando comparados aos dos contratados diretos. Menor “qualidade” em termos de insegurança, compreendida especialmente em termos da permanência dos assalariados em seus vínculos.

Por contarem com vínculos dotados de menor “qualidade”, os terceirizados talvez encontrem mais dificuldade para conseguirem se afastar de seus trabalhos, mesmo em caso de ocorrência de acidentes e doenças laborais. Afinal, ao se afastarem, eles podem incidir em uma série de consequências (econômicas, ocupacionais e até mesmo jurídicas), que podem incluir o término de seus vínculos.

Outras variáveis, que constam do modelo de regressão logística, parecem referendar essa hipótese, ao menos parcialmente. Elas mostram que, quando os assalariados se vinculam a estabelecimentos maiores, por prazo indeterminado, por um período maior de tempo e de maneira sindicalizada (ou seja, quando contam com um vínculo de maior “qualidade”), eles têm maior chance de se afastar do trabalho.

E o oposto se dá com os assalariados se vinculam a estabelecimentos menores, por prazo determinado, por um período menor de tempo e de maneira não sindicalizada (ou seja, quando contam com um vínculo de menor “qualidade”): eles têm menor chance de se afastar do trabalho, quando ocorrem acidentes de trabalho, acidentes de trajeto e doenças do trabalho.

De toda maneira, isso é apenas uma hipótese, que necessita de outros estudos para ser “comprovada”. O estudo que consta deste capítulo possui uma série de limitações, que não permitem que essa “comprovação” seja realizada. A este respeito, aliás, vale reforçar que estudos adicionais são necessários para verificar os impactos da terceirização (destacando-se os impactos sobre a saúde e a segurança laborais).

E é por isso que se advoga, mais uma vez, que, antes de qualquer deliberação legislativa sobre a terceirização, vale a pena investir na elaboração de estudos adicionais. Afinal, como já mencionado, a terceirização pode ter muitos impactos laborais relevantes – e, especialmente, para a saúde e a segurança dos trabalhadores brasileiros.

REFERÊNCIAS

- BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr Editora, 2006.
- DAU, D. M.; RODRIGUES, I. J.; CONCEIÇÃO, J. J. (Eds.). **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)**. 1. ed. São Paulo: Annablume/CUT, 2009.
- DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr Editora, 2006.
- DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. São Paulo: Dieese, 2007.

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

FIESP – FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO; CIESP – CENTRO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Terceirização**. São Paulo: Fiesp; Ciesp, 2015. (Nota Técnica, PL 4.330).

FUNDACENTRO – FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. **Estatísticas sobre doenças e acidentes do trabalho no Brasil**: situação e perspectivas. São Paulo: Fundacentro, 2000.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Mercado de trabalho**: conjuntura e análise, v. 21, n. 58, p. 9-16, abr. 2015.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

SALIM, C. A.; CHAGAS, A. M.; SERVO, L. M. Sistemas de informação e estatísticas sobre saúde e segurança no trabalho: questões, perspectivas e proposição à integração. In: SALIM, C. A.; CHAGAS, A. M.; SERVO, L. M. (Orgs.) **Saúde e segurança no trabalho no Brasil**: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores. Brasília: Ipea, 2011. p. 331-362.

SANTANA, V.; NOBRE, L.; WALDVOGEL, B. Acidentes de trabalho no Brasil entre 1994 e 2004: uma revisão. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 10, n. 4, 2005. p. 841-855.

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

ANEXO A

ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DE AFASTAMENTOS DO TRABALHO

A seguir, apresentam-se as frequências de afastamento do trabalho, por motivo de saúde laboral, para os assalariados diretos e os terceirizados.

TABELA A. 1

Frequências: se houve afastamento do trabalhador no ano por motivo de saúde laboral

Vigilantes	Não	Sim	Total
Empregado direto	179.166	1.303	180.469
Empregado terceirizado – média probabilidade	55.116	438	55.554
Empregado terceirizado – alta probabilidade	345.612	1.411	347.023
Total	579.894	3.152	583.046
Faxineiros	Não	Sim	Total
Empregado direto	559.949	3.462	563.411
Empregado terceirizado – média probabilidade	98.940	519	99.459
Empregado terceirizado – alta probabilidade	226.402	1.269	227.671
Total	885.291	5.250	890.541
Porteiros	Não	Sim	Total
Empregado direto	254.379	882	255.261
Empregado terceirizado – média probabilidade	152.561	480	153.041
Empreg.terceirizado – alta probabilidade	67.689	233	67.922
Total	474.629	1.595	476.224
Auxiliares de escritório	Não	Sim	Total
Empregado direto	1.511.969	4.092	1.516.061
Empregado terceirizado – média probabilidade	140.338	349	140.687
Empregado terceirizado – alta probabilidade	28.287	45	28.332
Total	1.680.594	4.486	1.685.080
Assistentes administrativos	Não	Sim	Total
Empregado direto	977.941	2.601	980.542
Empregado terceirizado – média probabilidade	110.638	254	110.892
Empregado terceirizado – alta probabilidade	29.333	46	29.379
Total	1.117.912	2.901	1.120.813
Trabalhador de serviço de limpeza e conservação	Não	Sim	Total
Empregado direto	245.794	1.570	247.364
Empregado terceirizado – média probabilidade	87.939	474	88.413
Empregado terceirizado – alta probabilidade	28.462	97	28.559
Total	362.195	2.141	364.336

(Continua)

(Continuação)

Alimentador de linha de produção	Não	Sim	Total
Empregado direto	731.843	8.339	740.182
Empregado terceirizado – média probabilidade	91.957	919	92.876
Empregado terceirizado – alta probabilidade	11.593	35	11.628
Total	835.393	9.293	844.686
Vendedores	Não	Sim	Total
Empregado direto	1.964.596	5.633	1.970.229
Empregado terceirizado – média probabilidade	98.219	263	98.482
Empregado terceirizado – alta probabilidade	1.675	4	1.679
Total	2.064.490	5.900	2.070.390
Receptionistas	Não	Sim	Total
Empregado direto	401.404	977	402.381
Empregado terceirizado – média probabilidade	49.057	123	49.180
Empregado terceirizado – alta probabilidade	22.338	33	22.371
Total	472.799	1.133	473.932
Zeladores	Não	Sim	Total
Empregado direto	142.667	591	143.258
Empregado terceirizado – média probabilidade	53.895	213	54.108
Empregado terceirizado – alta probabilidade	14.714	21	14.735
Total	211.276	825	212.101
Serventes de obras	Não	Sim	Total
Empregado direto	660.879	4.617	665.496
Empregado terceirizado – média probabilidade	64.668	359	65.027
Empregado terceirizado – alta probabilidade	2.676	16	2.692
Total	728.223	4.992	733.215
Motoristas de caminhão	Não	Sim	Total
Empregado direto	707.731	6.321	714.052
Empregado terceirizado – média probabilidade	66.079	587	66.666
Empregado terceirizado – alta probabilidade	240	2	242
Total	774.050	6.910	780.960
Vigias	Não	Sim	Total
Empregado direto	160.152	690	160.842
Empregado terceirizado – média probabilidade	32.859	148	33.007
Empregado terceirizado – alta probabilidade	18.177	74	18.251
Total	211.188	912	212.100

(Continua)

(Continuação)

Varredores de rua	Não	Sim	Total
Empregado direto	20.268	293	20.561
Empregado terceirizado – média probabilidade	45.841	245	46.086
Empregado terceirizado – alta probabilidade	4.976	18	4.994
Total	71.085	556	71.641
Cozinheiros	Não	Sim	Total
Empregado direto	393.304	2.368	395.672
Empregado terceirizado – média probabilidade	4.115	242	41.392
Empregado terceirizado – alta probabilidade	6.827	15	6.842
Total	404.246	2.625	443.906
Conjunto das quinze ocupações	Não	Sim	Total
Empregado direto	8.912.042	43.739	8.955.781
Empregado terceirizado – média probabilidade	1.189.257	5.613	1.194.870
Empregado terceirizado – alta probabilidade	809.001	3.319	812.320
Total	10.910.300	52.671	10.962.971

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

ANEXO B

RESULTADOS DO MODELO DE REGRESSÃO

A seguir, apresentam-se os resultados da regressão logística que calcula, para os assalariados diretos e os terceirizados, as chances de afastamento por motivo de saúde laboral (doença/acidente laboral ou situação equivalente).

TABELA B.1
Vigilante – razões de chances resultantes da regressão logística binomial¹

	Razão de chance	Erro-padrão	Z	P > Z	Intervalo de confiança (95%)	
Localização do estabelecimento (0 = N/NE/CO; 1 = SE/S)	1,316	0,051	7,090	0,000	1,220	1,420
Número de vínculos do estabelecimento (0 = até 1.249; 1 = 1.250 ou mais)	0,879	0,033	-3,430	0,001	0,817	0,946
Idade do assalariado (0 = até 36; 1 = 37 ou mais)	0,881	0,033	-3,400	0,001	0,818	0,947
Sexo do assalariado (0 = feminino; 1 = masculino)	1,047	0,068	0,700	0,482	0,922	1,188
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino médio incompleto/completo)	1,205	0,127	1,780	0,076	0,981	1,481
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino superior incompleto ou mais)	1,226	0,124	2,020	0,044	1,006	1,494
Tipo de admissão do assalariado (0 = sem experiência prévia; 1 = com experiência prévia)	1,088	0,086	1,060	0,289	0,931	1,270
Tipo de vínculo do assalariado (0 = vínculo com prazo determinado; 1 = vínculo com prazo indeterminado)	1,058	0,307	0,190	0,846	0,599	1,869
Tempo de vínculo do assalariado (0 = até 23,3 meses; 1 = 23,4 meses ou mais)	2,271	0,089	20,820	0,000	2,102	2,454
Se o assalariado é sindicalizado (0 = não; 1 = sim)	0,991	0,050	-0,180	0,859	0,898	1,094
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com média probabilidade)	0,967	0,054	-0,600	0,546	0,866	1,079
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com alta probabilidade)	0,486	0,020	-17,900	0,000	0,449	0,526
Constante	0,003	0,001	-17,870	0,000	0,002	0,006

Fonte: Microdados da Rais 2013/MTB.
Elaboração do autor.
Nota: ¹ Chances de afastamento do assalariado, em algum momento do ano, especificamente por motivo de saúde laboral – doença/acidente laboral ou situação equivalente
Obs.: Número de observações: 583.046. LR chi2 (12): 803,24. Probabilidade > chi2: 0,000. Pseudo R2: 0,021. VIF máximo das variáveis preditoras: 5,35. VIF médio das variáveis preditoras: 1,79.

TABELA B.2

Faxineiro – razões de chances resultantes da regressão logística binomial¹

	Razão de chance	Erro-padrão	Z	P > Z	Intervalo de confiança (95%)	
Localização do estabelecimento (0 = N/NE/CO; 1 = SE/S)	1,322	0,050	7,390	0,000	1,228	1,424
Número de vínculos do estabelecimento (0 = até 181; 1 = 182 ou mais)	1,576	0,050	14,320	0,000	1,481	1,678
Idade do assalariado (0 = até 41; 1 = 42 ou mais)	1,255	0,037	7,750	0,000	1,185	1,330
Sexo do assalariado (0 = feminino; 1 = masculino)	1,033	0,033	1,020	0,306	0,970	1,100
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino médio incompleto/completo)	0,935	0,035	-1,810	0,070	0,869	1,006
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino superior incompleto ou mais)	0,879	0,035	-3,260	0,001	0,814	0,950
Tipo de admissão do assalariado (0 = sem experiência prévia; 1 = com experiência prévia)	1,244	0,056	4,810	0,000	1,138	1,359
Tipo de vínculo do assalariado (0 = vínculo com prazo determinado; 1 = vínculo com prazo indeterminado)	1,832	0,368	3,010	0,003	1,235	2,716
Tempo de vínculo do assalariado (0 = até 16,8 meses; 1 = 16,9 meses ou mais)	2,330	0,072	27,200	0,000	2,192	2,476
Se o assalariado é sindicalizado (0 = não; 1 = sim)	1,089	0,057	1,620	0,104	0,982	1,207
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com média probabilidade)	0,705	0,034	-7,360	0,000	0,642	0,773
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com alta probabilidade)	0,620	0,023	-12,750	0,000	0,576	0,667
Constante	0,001	0,000	-32,220	0,000	0,001	0,002

Fonte: Microdados da Rais 2013/MTB.

Elaboração do autor.

Nota: ¹ Chances de afastamento do assalariado, em algum momento do ano, especificamente por motivo de saúde laboral – doença/acidente laboral ou situação equivalente.

Obs.: Número de observações: 890.540. LR chi2 (12): 1.345,59. Prob. > chi2: 0,000. Pseudo R2: 0,021. VIF máximo das variáveis preditoras: 2,14. VIF médio das variáveis preditoras: 1,29.

TABELA B.3

Porteiro – razões de chances resultantes da regressão logística binomial¹

	Razão de chance	Erro-padrão	Z	P > Z	Intervalo de confiança (95%)	
Localização do estabelecimento (0 = N/NE/CO; 1 = SE/S)	0,860	0,048	-2,690	0,007	0,771	0,960
Número de vínculos do estabelecimento (0 = até 49; 1 = 50 ou mais)	1,739	0,099	9,710	0,000	1,555	1,944
Idade do assalariado (0 = até 40; 1 = 41 ou mais)	0,978	0,052	-0,410	0,680	0,882	1,085
Sexo do assalariado (0 = feminino; 1 = masculino)	0,732	0,062	-3,680	0,000	0,620	0,864
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino médio incompleto/completo)	1,216	0,104	2,290	0,022	1,028	1,438
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino superior incompleto ou mais)	1,003	0,087	0,040	0,971	0,847	1,188
Tipo de admissão do assalariado (0 = sem experiência prévia; 1 = com experiência prévia)	0,990	0,091	-0,110	0,911	0,826	1,186

(Continua)

(Continuação)

Tipo de vínculo do assalariado (0 = vínculo com prazo determinado; 1 = vínculo com prazo indeterminado)	1,724	0,773	1,210	0,225	0,715	4,152
Tempo de vínculo do assalariado (0 = até 27,0 meses; 1 = 27,1 meses ou mais)	1,964	0,110	12,020	0,000	1,759	2,192
Se o assalariado é sindicalizado (0 = não; 1 = sim)	0,973	0,101	-0,260	0,794	0,795	1,192
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com média probabilidade)	0,839	0,049	-3,030	0,002	0,749	0,940
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com alta probabilidade)	0,832	0,066	-2,320	0,020	0,713	0,972
Constante	0,002	0,001	-13,790	0,000	0,001	0,004

Fonte: Microdados da Rais 2013/MTB.

Elaboração do autor.

Nota: ¹ Chances de afastamento do assalariado, em algum momento do ano, especificamente por motivo de saúde laboral – doença/acidente laboral ou situação equivalente.

Obs.: Número de observações: 476.221. LR chi2 (12): 243,46. Prob. > chi2: 0,000. Pseudo R2: 0,011. VIF máximo das variáveis preditoras: 2,75. VIF médio das variáveis preditoras: 1,37.

TABELA B.4

Auxiliar de escritório – razões de chances resultantes da regressão logística binomial

	Razão de chance	Erro-padrão	Z	P > Z	Intervalo de confiança (95%)	
Localização do estabelecimento (0 = N/NE/CO; 1 = SE/S)	1,012	0,035	0,340	0,737	0,946	1,082
Número de vínculos do estabelecimento (0 = até 48; 1 = 49 ou mais)	1,426	0,044	11,410	0,000	1,342	1,516
Idade do assalariado (0 = até 28; 1 = 29 ou mais)	1,298	0,043	7,890	0,000	1,216	1,384
Sexo do assalariado (0 = feminino; 1 = masculino)	1,522	0,046	13,830	0,000	1,434	1,616
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino médio incompleto / completo)	0,939	0,071	-0,830	0,407	0,810	1,089
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino superior incompleto ou mais)	0,767	0,053	-3,860	0,000	0,670	0,878
Tipo de admissão do assalariado (0 = sem experiência prévia; 1 = com experiência prévia)	1,330	0,061	6,200	0,000	1,215	1,455
Tipo de vínculo do assalariado (0 = vínculo com prazo determinado; 1 = vínculo com prazo indeterminado)	2,200	0,213	8,140	0,000	1,819	2,660
Tempo de vínculo do assalariado (0 = até 17,9 meses; 1 = 18,0 meses ou mais)	2,006	0,069	20,210	0,000	1,875	2,146
Se o assalariado é sindicalizado (0 = não; 1 = sim)	1,457	0,073	7,480	0,000	1,320	1,610
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com média probabilidade)	0,854	0,048	-2,830	0,005	0,765	0,953
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com alta probabilidade)	0,515	0,077	-4,410	0,000	0,383	0,691
Constante	0,000	0,000	-64,730	0,000	0,000	0,001

Fonte: Microdados da Rais 2013/MTB.

Elaboração do autor.

Nota: ¹ Chances de afastamento do assalariado, em algum momento do ano, especificamente por motivo de saúde laboral – doença/acidente laboral ou situação equivalente.

Obs.: Número de observações: 1.685.072. LR chi2 (12): 1.492,71. Prob. > chi2: 0,000. Pseudo R2: 0,024. VIF máximo das variáveis preditoras: 4,88. VIF médio das variáveis preditoras: 1,75.

TABELA B.5

Assistente administrativo – razões de chances resultantes da regressão logística binomial¹

	Razão de chance	Erro-padrão	Z	P > Z	Intervalo de confiança (95%)	
Localização do estabelecimento (0 = N/NE/CO; 1 = SE/S)	0,975	0,042	-0,600	0,549	0,896	1,060
Número de vínculos do estabelecimento (0 = até 95; 1 = 96 ou mais)	1,358	0,052	7,920	0,000	1,259	1,465
Idade do assalariado (0 = Até 30; 1 = 31 ou +)	1,310	0,052	6,790	0,000	1,212	1,416
Sexo do assalariado (0 = feminino; 1 = masculino)	1,164	0,045	3,970	0,000	1,080	1,255
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino médio incompleto/completo)	1,222	0,177	1,390	0,165	0,920	1,623
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino superior incompleto ou mais)	1,038	0,138	0,280	0,777	0,801	1,346
Tipo de admissão do assalariado (0 = sem experiência prévia; 1 = com experiência prévia)	1,180	0,070	2,780	0,005	1,050	1,325
Tipo de vínculo do assalariado (0 = vínculo com prazo determinado; 1 = vínculo com prazo indeterminado)	1,730	0,255	3,720	0,000	1,296	2,309
Tempo de vínculo do assalariado (0 = até 21,4 meses; 1 = 21,5 meses ou mais)	1,743	0,072	13,410	0,000	1,607	1,891
Se o assalariado é sindicalizado (0 = não; 1 = sim)	1,551	0,093	7,350	0,000	1,380	1,744
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com média probabilidade)	0,839	0,055	-2,660	0,008	0,737	0,955
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com alta probabilidade)	0,551	0,082	-3,990	0,000	0,411	0,738
Constante	0,001	0,000	-37,360	0,000	0,000	0,001

Fonte: Microdados da Rais 2013/MTB.

Elaboração do autor.

Nota: ¹ Chances de afastamento do assalariado, em algum momento do ano, especificamente por motivo de saúde laboral – doença/acidente laboral ou situação equivalente.

Obs.: Número de observações: 1.120.811. LR chi2 (12): 590,97. Prob. > chi2: 0,000. Pseudo R2: 0,015. VIF máximo das variáveis preditoras: 5,19. VIF médio das variáveis preditoras: 1,76.

TABELA B.6

Trabalhador de serviços de limpeza e conservação – razões de chances resultantes da regressão logística binomial¹

	Razão de chance	Erro-padrão	Z	P > Z	Intervalo de confiança (95%)	
Localização do estabelecimento (0 = N/NE/CO; 1 = SE/S)	1,386	0,069	6,600	0,000	1,258	1,528
Número de vínculos do estabelecimento (0 = até 164; 1 = 165 ou mais)	1,419	0,067	7,410	0,000	1,293	1,557
Idade do assalariado (0 = até 39; 1 = 40 ou mais)	1,105	0,051	2,150	0,032	1,009	1,210
Sexo do assalariado (0 = feminino; 1 = masculino)	1,143	0,051	3,020	0,003	1,048	1,247
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino médio incompleto/completo)	1,130	0,059	2,340	0,019	1,020	1,253
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino superior incompleto ou mais)	0,925	0,052	-1,380	0,169	0,828	1,034
Tipo de admissão do assalariado (0 = sem experiência prévia; 1 = com experiência prévia)	1,313	0,092	3,880	0,000	1,144	1,506

(Continua)

(Continuação)

	Razão de chance	Erro-padrão	Z	P > Z	Intervalo de confiança (95%)	
Tipo de vínculo do assalariado (0 = vínculo com prazo determinado; 1 = vínculo com prazo indeterminado)	1,183	0,298	0,670	0,505	0,722	1,939
Tempo de vínculo do assalariado (0 = até 19,9 meses; 1 = 20,0 meses ou mais)	2,070	0,099	15,240	0,000	1,885	2,273
Se o assalariado é sindicalizado (0 = não; 1 = sim)	1,139	0,086	1,730	0,083	0,983	1,321
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com média probabilidade)	0,688	0,038	-6,740	0,000	0,617	0,767
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com alta probabilidade)	0,439	0,047	-7,620	0,000	0,355	0,543
Constante	0,002	0,000	-23,880	0,000	0,001	0,003

Fonte: Microdados da Rais 2013/MTB.

Elaboração do autor.

Nota: ¹ Chances de afastamento do assalariado, em algum momento do ano, especificamente por motivo de saúde laboral – doença/acidente laboral ou situação equivalente.

Obs.: Número de observações: 364.336. LR $\chi^2(12)$: 485,29. Prob. > χ^2 : 0,000. Pseudo R²: 0,019. VIF máximo das variáveis preditoras: 1,49. VIF médio das variáveis preditoras: 1,15.

TABELA B.7

Alimentador de linha de produção – razões de chances resultantes da regressão logística binomial¹

	Razão de chance	Erro-padrão	Z	P > Z	Intervalo de confiança (95%)	
Localização do estabelecimento (0 = N/NE/CO; 1 = SE/S)	1,534	0,047	13,990	0,000	1,445	1,629
Número de vínculos do estabelecimento (0 = até 291; 1 = 292 ou mais)	0,922	0,020	-3,800	0,000	0,884	0,961
Idade do assalariado (0 = até 29; 1 = 30 ou mais)	1,085	0,025	3,600	0,000	1,038	1,134
Sexo do assalariado (0 = feminino; 1 = masculino)	1,449	0,034	15,970	0,000	1,384	1,516
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino médio incompleto/completo)	0,973	0,039	-0,680	0,499	0,899	1,053
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino superior incompleto ou mais)	0,852	0,033	-4,160	0,000	0,790	0,919
Tipo de admissão do assalariado (0 = sem experiência prévia; 1 = com experiência prévia)	0,939	0,028	-2,110	0,035	0,886	0,995
Tipo de vínculo do assalariado (0 = vínculo com prazo determinado; 1 = vínculo com prazo indeterminado)	1,579	0,153	4,720	0,000	1,306	1,910
Tempo de vínculo do assalariado (0 = até 13,8 meses; 1 = 13,9 meses ou mais)	2,195	0,052	33,180	0,000	2,096	2,300
Se o assalariado é sindicalizado (0 = não; 1 = sim)	1,207	0,035	6,450	0,000	1,140	1,278
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com média probabilidade)	0,793	0,028	-6,590	0,000	0,741	0,850
Se o assalariado é terceirizado (0 = Não; 1 = Sim, com alta probabilidade)	0,579	0,106	-2,990	0,003	0,405	0,828
Constante	0,003	0,000	-53,100	0,000	0,002	0,004

Fonte: Microdados da Rais 2013/MTB.

Elaboração do autor.

Nota: ¹ Chances de afastamento do assalariado, em algum momento do ano, especificamente por motivo de saúde laboral – doença/acidente laboral ou situação equivalente.

Obs.: Número de observações: 844.685. LR $\chi^2(12)$: 2.220,41. Prob. > χ^2 : 0,000. Pseudo R²: 0,022. VIF máximo das variáveis preditoras: 3,55. VIF médio das variáveis preditoras: 1,52.

TABELA B.8

Vendedor – razões de chances resultantes da regressão logística binomial¹

	Razão de chance	Erro-padrão	Z	P> Z	Intervalo de confiança (95%)	
Localização do estabelecimento (0 = N/NE/CO; 1 = SE/S)	1,181	0,035	5,580	0,000	1,114	1,252
Número de vínculos do estabelecimento (0 = até 14; 1 = 15 ou mais)	1,635	0,044	18,060	0,000	1,550	1,724
Idade do assalariado (0 = até 29; 1 = 30 ou mais)	1,079	0,030	2,760	0,006	1,022	1,140
Sexo do assalariado (0 = feminino; 1 = masculino)	1,226	0,032	7,700	0,000	1,164	1,291
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino médio incompleto/completo)	0,935	0,055	-1,150	0,252	0,834	1,049
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino superior incompleto ou mais)	0,768	0,041	-4,890	0,000	0,691	0,854
Tipo de admissão do assalariado (0 = sem experiência prévia; 1 = com experiência prévia)	1,338	0,053	7,390	0,000	1,239	1,446
Tipo de vínculo do assalariado (0 = vínculo com prazo determinado; 1 = vínculo com prazo indeterminado)	1,589	0,273	2,700	0,007	1,135	2,230
Tempo de vínculo do assalariado (0 = até 15,0 meses; 1 = 15,1 meses ou mais)	2,266	0,067	27,870	0,000	2,139	2,400
Se o assalariado é sindicalizado (0 = não; 1 = sim)	0,919	0,061	-1,260	0,207	0,807	1,048
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com média probabilidade)	0,858	0,054	-2,410	0,016	0,758	0,972
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com alta probabilidade)	1,045	0,527	0,090	0,931	0,389	2,808
Constante	0,001	0,000	-40,630	0,000	0,000	0,001

Fonte: Microdados da Rais 2013/MTB.

Elaboração do autor.

Nota: ¹ Chances de afastamento do assalariado, em algum momento do ano, especificamente por motivo de saúde laboral – doença/acidente laboral ou situação equivalente.

Obs.: Número de observações: 2.070.387. LR chi2 (12): 1.610,85. Prob. > chi2: 0,000. Pseudo R2: 0,020. VIF máximo das variáveis preditoras: 3,99. VIF médio das variáveis preditoras: 1,53.

TABELA B.9

Recepcionista – razões de chances resultantes da regressão logística binomial

	Razão de chance	Erro-padrão	Z	P > Z	Intervalo de confiança (95%)	
Localização do estabelecimento (0 = N/NE/CO; 1 = SE/S)	0,943	0,060	-0,920	0,356	0,833	1,068
Número de vínculos do estabelecimento (0 = até 34; 1 = 35 ou mais)	1,743	0,110	8,830	0,000	1,541	1,972
Idade do assalariado (0 = Até 28; 1 = 29 ou mais)	1,191	0,075	2,770	0,006	1,053	1,347
Sexo do assalariado (0 = feminino; 1 = masculino)	1,215	0,091	2,590	0,009	1,049	1,408
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino médio incompleto/completo)	1,259	0,235	1,230	0,218	0,873	1,816
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino superior incompleto ou mais)	1,112	0,193	0,610	0,541	0,791	1,563
Tipo de admissão do assalariado (0 = sem experiência prévia; 1 = com experiência prévia)	1,151	0,103	1,570	0,117	0,966	1,371

(Continua)

(Continuação)

	Razão de chance	Erro-padrão	Z	P > Z	Intervalo de confiança (95%)	
Tipo de vínculo do assalariado (0 = vínculo com prazo determinado; 1 = vínculo com prazo indeterminado)	1,709	0,651	1,410	0,159	0,811	3,605
Tempo de vínculo do assalariado (0 = até 15,2 meses; 1 = 15,3 meses ou mais)	2,546	0,174	13,640	0,000	2,226	2,912
Se o assalariado é sindicalizado (0 = não; 1 = sim)	0,770	0,117	-1,720	0,085	0,572	1,037
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com média probabilidade)	0,862	0,083	-1,530	0,126	0,713	1,042
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com alta probabilidade)	0,454	0,081	-4,410	0,000	0,319	0,644
Constante	0,000	0,000	-18,230	0,000	0,000	0,001

Fonte: Microdados da Rais 2013/MTB.

Elaboração do autor.

Nota: ¹ Chances de afastamento do assalariado, em algum momento do ano, especificamente por motivo de saúde laboral – doença/acidente laboral ou situação equivalente.

Obs.: Número de observações: 473.929. LR $\chi^2(12)$: 348,46. Prob. > χ^2 : 0,000. Pseudo R²: 0,022. VIF máximo das variáveis preditoras: 4,68. VIF médio das variáveis preditoras: 1,65.

TABELA B.10

Zelador – razões de chances resultantes da regressão logística binomial¹

	Razão de chance	Erro-padrão	Z	P> Z	Intervalo de confiança (95%)	
Localização do estabelecimento (0 = N/NE/CO; 1 = SE/S)	1,230	0,096	2,660	0,008	1,056	1,432
Número de vínculos do estabelecimento (0 = até 17; 1 = 18 ou mais)	1,420	0,110	4,540	0,000	1,221	1,653
Idade do assalariado (0 = até 42; 1 = 43 ou mais)	1,223	0,091	2,710	0,007	1,057	1,415
Sexo do assalariado (0 = feminino; 1 = masculino)	0,949	0,071	-0,710	0,480	0,820	1,098
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino médio incompleto/completo)	1,221	0,103	2,370	0,018	1,035	1,441
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino superior incompleto ou mais)	1,020	0,093	0,220	0,829	0,853	1,220
Tipo de admissão do assalariado (0 = sem experiência prévia; 1 = com experiência prévia)	1,280	0,142	2,230	0,026	1,030	1,590
Tipo de vínculo do assalariado (0 = vínculo com prazo determinado; 1 = vínculo com prazo indeterminado)	1,100	0,495	0,210	0,833	0,455	2,657
Tempo de vínculo do assalariado (0 = até 27,8 meses; 1 = 27,9 meses ou mais)	1,905	0,151	8,160	0,000	1,632	2,224
Se o assalariado é sindicalizado (0 = não; 1 = sim)	0,810	0,122	-1,390	0,164	0,603	1,090
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com média probabilidade)	0,879	0,071	-1,600	0,110	0,750	1,030
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com alta probabilidade)	0,311	0,070	-5,160	0,000	0,199	0,484
Constante	0,001	0,001	-14,000	0,000	0,001	0,003

Fonte: Microdados da Rais 2013/MTB.

Elaboração do autor.

Nota: ¹ Chances de afastamento do assalariado, em algum momento do ano, especificamente por motivo de saúde laboral – doença/acidente laboral ou situação equivalente.

Obs.: Número de observações: 212.101. LR $\chi^2(12)$: 158,73. Prob. > χ^2 : 0,000. Pseudo R²: 0,015. VIF máximo das variáveis preditoras: 1,48. VIF médio das variáveis preditoras: 1,17.

TABELA B.11

Servente de obras – razões de chances resultantes da regressão logística binomial¹

	Razão de chance	Erro-padrão	Z	P> Z	Intervalo de confiança (95%)	
Localização do estabelecimento (0 = N/NE/CO; 1 = SE/S)	1,536	0,047	13,910	0,000	1,446	1,632
Número de vínculos do estabelecimento (0 = até 146; 1 = 147 ou mais)	1,012	0,030	0,420	0,675	0,956	1,072
Idade do assalariado (0 = até 31; 1 = 32 ou mais)	1,275	0,039	8,030	0,000	1,201	1,353
Sexo do assalariado (0 = feminino; 1 = masculino)	1,579	0,121	5,950	0,000	1,358	1,835
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino médio incompleto/completo)	1,021	0,038	0,570	0,568	0,950	1,098
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino superior incompleto ou mais)	0,982	0,038	-0,460	0,644	0,911	1,059
Tipo de admissão do assalariado (0 = sem experiência prévia; 1 = com experiência prévia)	1,123	0,055	2,360	0,018	1,020	1,236
Tipo vínculo do assalariado (0 = vínculo com prazo determinado; 1 = vínculo com prazo indeterminado)	1,107	0,135	0,830	0,404	0,872	1,406
Tempo de vínculo do assalariado (0 = até 6,9 meses; 1 = 7,0 meses ou mais)	5,803	0,232	43,940	0,000	5,365	6,276
Se o assalariado é sindicalizado (0 = não; 1 = sim)	0,882	0,048	-2,290	0,022	0,792	0,982
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com média probabilidade)	0,738	0,041	-5,440	0,000	0,661	0,823
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com alta probabilidade)	0,837	0,212	-0,700	0,481	0,509	1,375
Constante	0,001	0,000	-46,160	0,000	0,001	0,001

Fonte: Microdados da Rais 2013/MTB.

Elaboração do autor.

Nota: ¹ Chances de afastamento do assalariado, em algum momento do ano, especificamente por motivo de saúde laboral – doença/acidente laboral ou situação equivalente.

Obs.: Número de observações: 733.213. LR chi2 (12): 3.313,2. Prob. > chi2: 0,000. Pseudo R2: 0,055. VIF máximo das variáveis preditoras: 1,74. VIF médio das variáveis preditoras: 1,15.

TABELA B.12

Motorista de caminhão – razões de chances resultantes da regressão logística binomial¹

	Razão de chance	Erro-padrão	Z	P> Z	Intervalo de confiança (95%)	
Localização do estabelecimento (0 = N/NE/CO; 1 = SE/S)	1,281	0,039	8,160	0,000	1,207	1,360
Número de vínculos do estabelecimento (0 = até 56; 1 = 57 ou mais)	1,078	0,026	3,050	0,002	1,027	1,131
Idade do assalariado (0 = até 39; 1 = 40 ou mais)	1,224	0,031	8,050	0,000	1,165	1,286
Sexo do assalariado (0 = feminino; 1 = masculino)	0,872	0,112	-1,070	0,287	0,678	1,122
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino médio incompleto/completo)	1,097	0,037	2,750	0,006	1,027	1,171
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino superior incompleto ou mais)	1,041	0,034	1,220	0,221	0,976	1,110
Tipo de admissão do assalariado (0 = sem experiência prévia; 1 = com experiência prévia)	1,203	0,065	3,430	0,001	1,082	1,336
Tipo de vínculo do assalariado (0 = vínculo com prazo determinado; 1 = vínculo com prazo indeterminado)	1,283	0,210	1,520	0,128	0,931	1,769

(Continua)

(Continuação)

	Razão de chance	Erro-padrão	Z	P> Z	Intervalo de confiança (95%)	
Tempo de vínculo do assalariado (0 = até 17,9 meses; 1 = 18,0 meses ou mais)	2,005	0,053	26,450	0,000	1,905	2,111
Se o assalariado é sindicalizado (0 = não; 1 = sim)	0,915	0,045	-1,790	0,073	0,830	1,008
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com média probabilidade)	0,895	0,039	-2,540	0,011	0,822	0,975
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com alta probabilidade)	1,185	0,844	0,240	0,811	0,294	4,783
Constante	0,003	0,001	-26,770	0,000	0,002	0,005

Fonte: Microdados da Rais 2013/MTB.

Elaboração do autor.

Nota: ¹ Chances de afastamento do assalariado, em algum momento do ano, especificamente por motivo de saúde laboral – doença/acidente laboral ou situação equivalente.

Obs.: Número de observações: 780.959. LR chi2 (12): 1.056,34. Prob. > chi2: 0,000. Pseudo R2: 0,013. VIF máximo das variáveis preditoras: 1,84. VIF médio das variáveis preditoras: 1,15.

TABELA B.13

Vigia – razões de chances resultantes da regressão logística binomial¹

	Razão de chance	Erro-padrão	Z	P > Z	Intervalo de confiança (95%)	
Localização do estabelecimento (0 = N/NE/CO; 1 = SE/S)	1,093	0,080	1,210	0,226	0,947	1,261
Número de vínculos do estabelecimento (0 = até 88; 1 = 89 ou mais)	1,169	0,082	2,230	0,026	1,019	1,341
Idade do assalariado (0 = até 43; 1 = 44 ou mais)	0,839	0,059	-2,480	0,013	0,731	0,964
Sexo do assalariado (0 = feminino; 1 = masculino)	1,081	0,185	0,450	0,651	0,773	1,511
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino médio incompleto/completo)	1,147	0,118	1,340	0,182	0,938	1,402
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino superior incompleto ou mais)	1,155	0,116	1,430	0,153	0,948	1,407
Tipo de admissão do assalariado (0 = sem experiência prévia; 1 = com experiência prévia)	0,827	0,095	-1,650	0,100	0,660	1,037
Tipo de vínculo do assalariado (0 = vínculo com prazo determinado; 1 = vínculo com prazo indeterminado)	1,732	0,779	1,220	0,222	0,718	4,180
Tempo de vínculo do assalariado (0 = até 24,1 meses; 1 = 24,2 meses ou mais)	2,129	0,156	10,320	0,000	1,844	2,458
Se o assalariado é sindicalizado (0 = não; 1 = sim)	1,043	0,127	0,350	0,726	0,822	1,324
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com média probabilidade)	0,989	0,091	-0,120	0,901	0,826	1,183
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com alta probabilidade)	0,856	0,111	-1,200	0,230	0,664	1,104
Constante	0,002	0,001	-12,970	0,000	0,001	0,004

Fonte: Microdados da Rais 2013/MTB.

Elaboração do autor.

Nota: ¹ Chances de afastamento do assalariado, em algum momento do ano, especificamente por motivo de saúde laboral – doença/acidente laboral ou situação equivalente.

Obs.: Número de observações: 212.097. LR chi2 (12): 127,65. Prob. > chi2: 0,000. Pseudo R2: 0,011. VIF máximo das variáveis preditoras: 2,18. VIF médio das variáveis preditoras: 1,24.

TABELA B.14

Varredor de rua – razões de chances resultantes da regressão logística binomial¹

	Razão de chance	Erro-padrão	Z	P> Z	Intervalo de confiança (95%)	
Localização do estabelecimento (0 = N/NE/CO; 1 = SE/S)	4,156	0,526	11,250	0,000	3,242	5,327
Número de vínculos do estabelecimento (0 = até 1.801; 1 = 1.802 ou mais)	0,717	0,079	-3,030	0,002	0,578	0,889
Idade do assalariado (0 = até 40; 1 = 41 ou mais)	0,690	0,061	-4,170	0,000	0,579	0,821
Sexo do assalariado (0 = feminino; 1 = masculino)	1,703	0,171	5,300	0,000	1,399	2,073
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino médio incompleto completo)	0,920	0,094	-0,820	0,413	0,754	1,123
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino superior incompleto ou mais)	0,952	0,112	-0,410	0,679	0,756	1,200
Tipo admissão do assalariado (0 = sem experiência prévia; 1 = com experiência prévia)	1,349	0,189	2,130	0,033	1,024	1,776
Tipo de vínculo do assalariado (0 = vínculo com prazo determinado; 1 = vínculo com prazo indeterminado)	3,402	0,342	1,220	0,223	0,475	24,357
Tempo de vínculo do assalariado (0 = até 24,5 meses; 1 = 24,6 meses ou mais)	2,148	0,202	8,150	0,000	1,787	2,582
Se o assalariado é sindicalizado (0 = não; 1 = sim)	3,003	0,295	11,190	0,000	2,477	3,640
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com média probabilidade)	0,276	0,029	-12,250	0,000	0,225	0,339
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com alta probabilidade)	0,271	0,069	-5,110	0,000	0,164	0,447
Constante	0,001	0,001	-7,230	0,000	0,000	0,005

Fonte: Microdados da Rais 2013/MTB.

Elaboração do autor.

Nota: ¹ Chances de afastamento do assalariado, em algum momento do ano, especificamente por motivo de saúde laboral – doença/acidente laboral ou situação equivalente.

Obs.: Número de observações: 71.641. LR chi2(12): 554,48. Prob. > chi2: 0,000. Pseudo R2: 0,085. VIF máximo das variáveis preditoras: 1,53. VIF médio das variáveis preditoras: 1,18.

TABELA B.15

Cozinheiro – razões de chances resultantes da regressão logística binomial¹

	Razão de chance	Erro-padrão	Z	P> Z	Intervalo de confiança (95%)	
Localização do estabelecimento (0 = N/NE/CO; 1 = SE/S)	1,169	0,057	3,220	0,001	1,063	1,286
Número de vínculos do estabelecimento (0 = até 32; 1 = 33 ou mais)	1,138	0,045	3,240	0,001	1,052	1,230
Idade do assalariado (0 = até 39; 1 = 40 ou mais)	1,329	0,055	6,860	0,000	1,226	1,442
Sexo do assalariado (0 = feminino; 1 = masculino)	0,832	0,039	-3,910	0,000	0,759	0,913
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino médio incompleto/completo)	0,994	0,053	-0,120	0,904	0,895	1,103
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino superior incompleto ou mais)	1,031	0,054	0,590	0,556	0,931	1,142
Tipo de admissão do assalariado (0 = sem experiência prévia; 1 = com experiência prévia)	1,405	0,096	4,970	0,000	1,229	1,607
Tipo de vínculo do assalariado (0 = vínculo com prazo determinado; 1 = vínculo com prazo indeterminado)	1,084	0,273	0,320	0,750	0,662	1,775

(Continua)

(Continuação)

	Razão de chance	Erro-padrão	Z	P > Z	Intervalo de confiança (95%)	
Tempo de vínculo do assalariado (0 = até 17,7 meses; 1 = 17,8 meses ou mais)	2,187	0,095	18,040	0,000	2,009	2,381
Se o assalariado é sindicalizado (0 = não; 1 = sim)	0,889	0,077	-1,350	0,178	0,750	1,055
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com média probabilidade)	0,843	0,058	-2,500	0,012	0,737	0,963
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com alta probabilidade)	0,349	0,091	-4,020	0,000	0,209	0,583
Constante	0,002	0,001	-23,600	0,000	0,001	0,003

Fonte: Microdados da Rais 2013/MTB.

Elaboração do autor.

Nota: ¹ Chances de afastamento do assalariado, em algum momento do ano, especificamente por motivo de saúde laboral – doença/acidente laboral ou situação equivalente.

Obs.: Número de observações: 443.905. LR chi2(12): 562,13. Prob. > chi2: 0,000. Pseudo R2: 0,018. VIF máximo das variáveis preditoras: 1,85. VIF médio das variáveis preditoras: 1,17.

TABELA B.16

Conjunto das quinze ocupações – razões de chances resultantes da regressão logística binomial¹

Todas as ocupações	Razão de chance	Erro-padrão	Z	P > Z	Intervalo de confiança (95%)	
Localização do estabelecimento (0 = N/NE/CO; 1 = SE/S)	1,314	0,014	26,350	0,000	1,288	1,341
Número de vínculos do estabelecimento (0 = até 62; 1 = 63 ou mais)	1,555	0,014	47,620	0,000	1,527	1,583
Idade do assalariado (0 = até 33; 1 = 34 ou mais)	1,226	0,012	21,350	0,000	1,203	1,249
Sexo do assalariado (0 = feminino; 1 = masculino)	1,475	0,014	42,000	0,000	1,449	1,502
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino médio incompleto/completo)	1,031	0,017	1,910	0,056	0,999	1,064
Instrução do assalariado (0 = até ensino fundamental completo; 1 = ensino superior incompleto ou mais)	0,760	0,012	-17,830	0,000	0,738	0,784
Tipo de admissão do assalariado (0 = sem experiência prévia; 1 = com experiência prévia)	1,173	0,017	11,160	0,000	1,141	1,207
Tipo de vínculo do assalariado (0 = vínculo com prazo determinado; 1 = vínculo com prazo indeterminado)	1,981	0,087	15,630	0,000	1,818	2,158
Tempo de vínculo do assalariado (0 = até 17,0 meses; 1 = 17,1 meses ou mais)	2,007	0,019	72,370	0,000	1,969	2,045
Se o assalariado é sindicalizado (0 = não; 1 = sim)	1,175	0,018	10,670	0,000	1,140	1,210
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com média probabilidade)	0,762	0,011	-18,980	0,000	0,740	0,783
Se o assalariado é terceirizado (0 = não; 1 = sim, com alta probabilidade)	0,547	0,010	-32,480	0,000	0,527	0,567
Constante	0,001	0,000	-149,270	0,000	0,001	0,001

Fonte: Microdados da Rais 2013/MTB.

Elaboração do autor.

Nota: ¹ Chances de afastamento do assalariado, em algum momento do ano, especificamente por motivo de saúde laboral – doença/acidente laboral ou situação equivalente.

Obs.: Número de observações: 10.962.943. LR chi2 (12): 15.979,610. Prob. > chi2: 0,000. Pseudo R2: 0,024. VIF máximo das variáveis preditoras: 3,29. VIF médio das variáveis preditoras: 1,43.

Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

Assessoria de Imprensa e Comunicação

EDITORIAL

Coordenação

Cláudio Passos de Oliveira

Supervisão

Everson da Silva Moura

Leonardo Moreira Vallejo

Revisão

Camilla de Miranda Mariath Gomes

Clícia Silveira Rodrigues

Idalina Barbara de Castro

Marcelo Araujo de Sales Aguiar

Olavo Mesquita de Carvalho

Regina Marta de Aguiar

Reginaldo da Silva Domingos

Ana Clara Escórcio Xavier (estagiária)

Hislla Suellen Moreira Ramalho (estagiária)

Lilian de Lima Gonçalves (estagiária)

Lynda Luanne Almeida Duarte (estagiária)

Luiz Gustavo Campos de Araújo Souza (estagiário)

Paulo Ubiratan Araujo Sobrinho (estagiário)

Editoração

Aeromilson Trajano de Mesquita

Bernar José Vieira

Cristiano Ferreira de Araújo

Danilo Leite de Macedo Tavares

Herllyson da Silva Souza

Jeovah Herculano Szervinsk Junior

Leonardo Hideki Higa

Capa

Leonardo Hideki Higa

*The manuscripts in languages other than Portuguese
published herein have not been proofread.*

Livraria Ipea

SBS – Quadra 1 – Bloco J – Ed. BNDES, Térreo

70076-900 – Brasília – DF

Tel.: (61) 2026-5336

Correio eletrônico: livraria@ipea.gov.br

Terceirização do Trabalho no Brasil

Adriana Marcolino
André Gambier Campos
André Marques Rebelo
Antonio Ibarra
Eduardo Batista Coura
Fabio Maia Sobral
Fernando Pires de Sousa
Graça Druck
Guilherme Byrro Lopes
Guilherme Renato Caldo Moreira

Jeovana Sena
Júnior Macambira
Leandro Horie
Luís Ribeiro da Costa
Marina Morena Pinto
Patrícia Pelatieri
Regina Moreira Camargos
Sâmia Araújo
Vanessa Patriota da Fonseca

Missão do Ipea

Aprimorar as políticas públicas essenciais ao desenvolvimento brasileiro por meio da produção e disseminação de conhecimentos e da assessoria ao Estado nas suas decisões estratégicas.

