CAPÍTULO 1

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

Patrícia Pelatieri[1]
Regina Coeli Camargos[2]
Antonio Ibarra[3]
Adriana Marcolino[4]

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/CurriculumVitaePatrciasetembro2014.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.

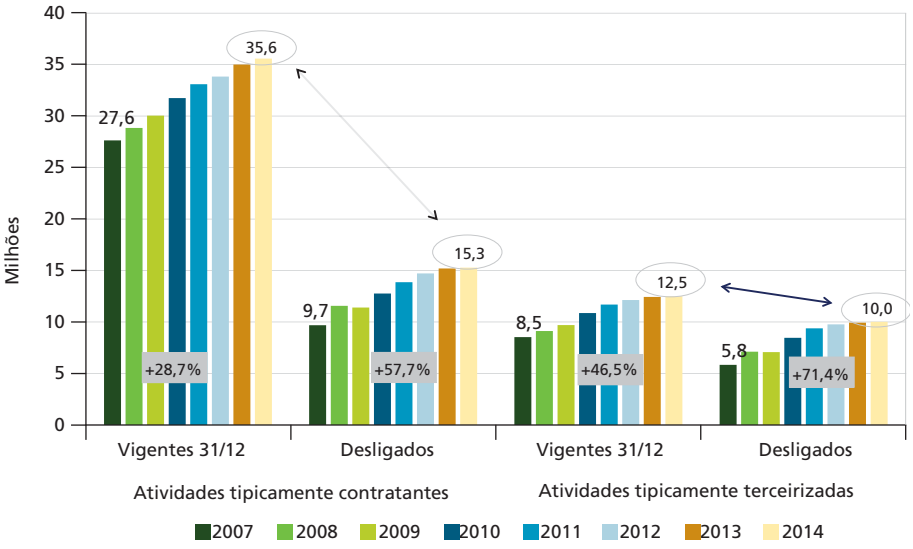
Neste capítulo, todas as demais atividades econômicas[5] foram consideradas como tipicamente contratantes. Aqui, o principal objetivo foi identificar as características das condições de trabalho nos dois segmentos, que serão designados como atividades tipicamente terceirizadas e atividades tipicamente 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).

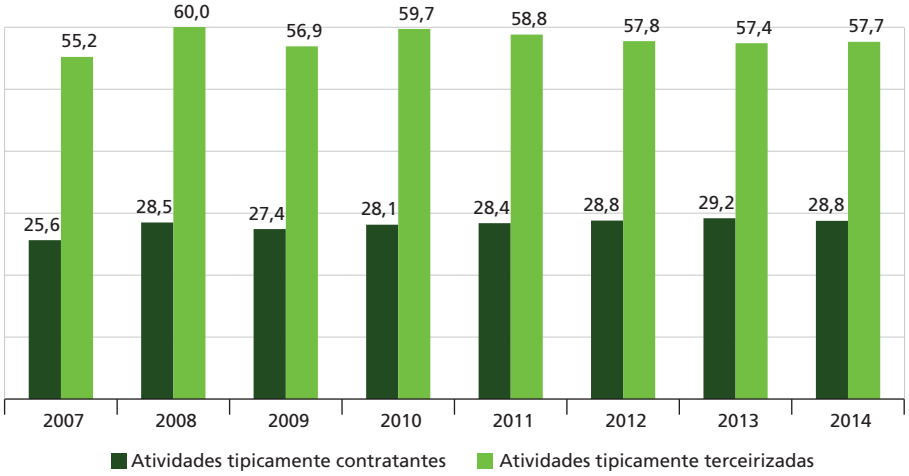
A alta rotatividade também interfere negativamente no tempo médio de duração do vínculo de emprego, e essa é *significativamente maior nas atividades tipicamente terceirizadas*. Em 2014, os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas duravam 34,1 meses em média, ou seja, dois anos e dez meses. 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.

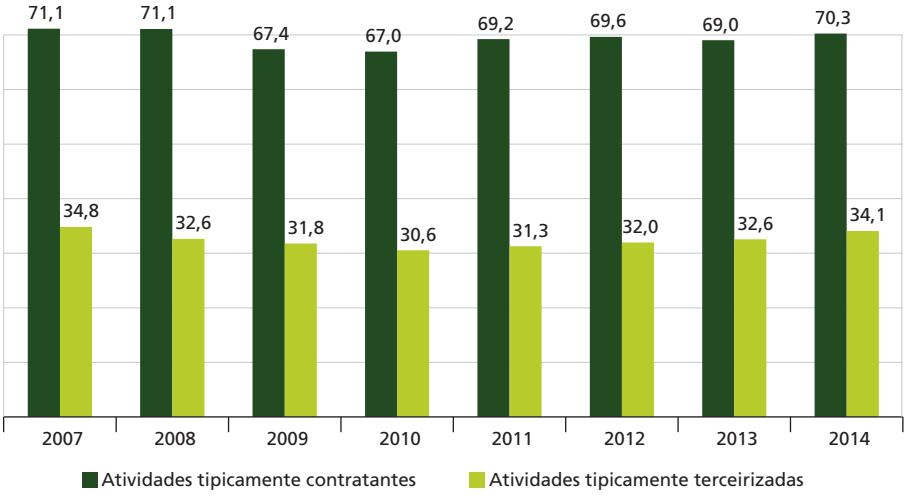
8. Para ver mais sobre a metodologia de cálculo da taxa de rotatividade, ver Dieese (2011; 2014).

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)



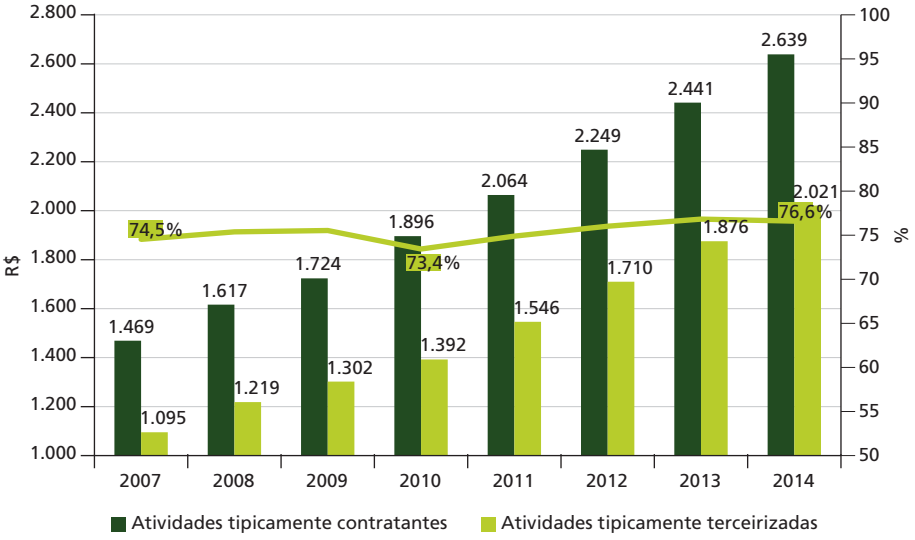
Fonte: Rais/MTB.
Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.
Obs.: Inclui apenas vínculos ativos.

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)



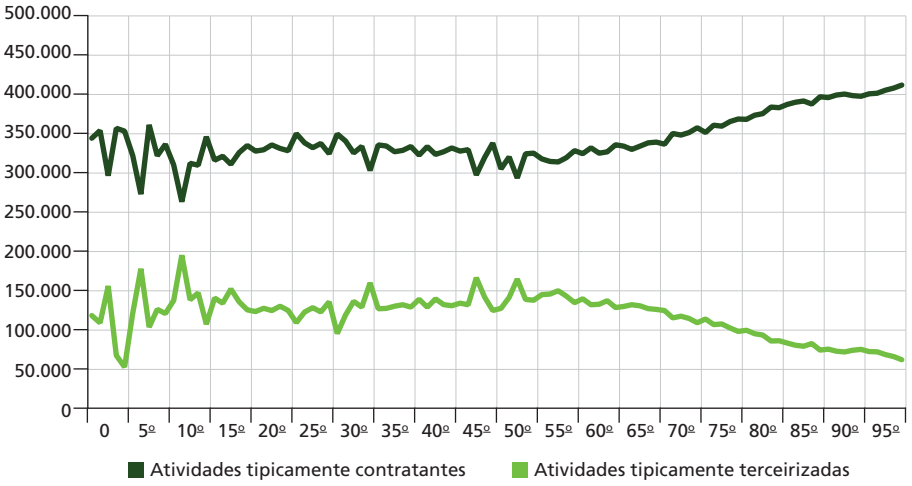
Fonte: Rais/MTB.
Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.

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.

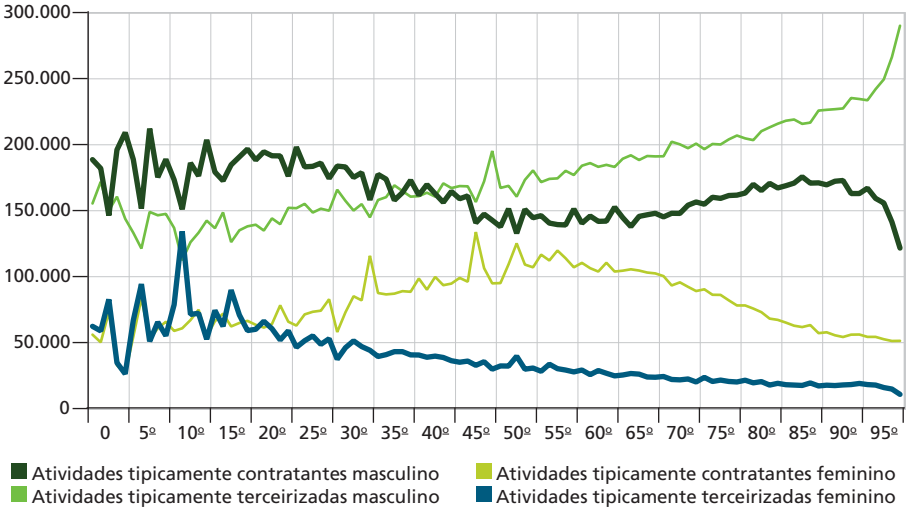
Considerando a mesma distribuição do gráfico 5 segundo o sexo, nota-se que os homens empregados em atividades tipicamente terceirizadas concentram-se em estratos intermediários de remuneração e as mulheres, nos estratos com os menores rendimentos (gráfico 6).

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.

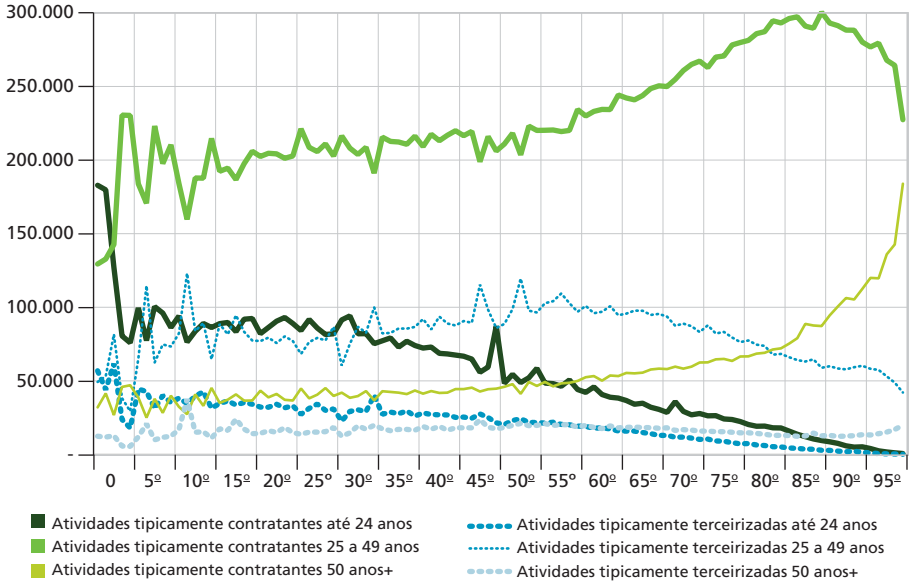
GRÁFICO 6
Brasil: distribuição dos vínculos formais de emprego por faixa de remuneração nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes segundo sexo (2014)
(Em números absolutos)



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.

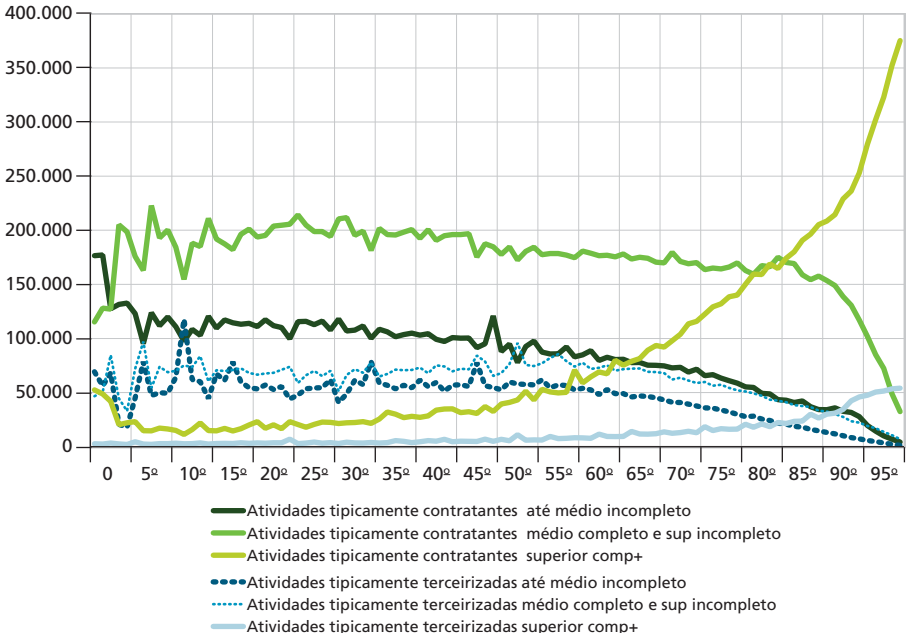
A maioria dos vínculos, em ambas as atividades, possui ensino médio completo e superior incompleto.

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)

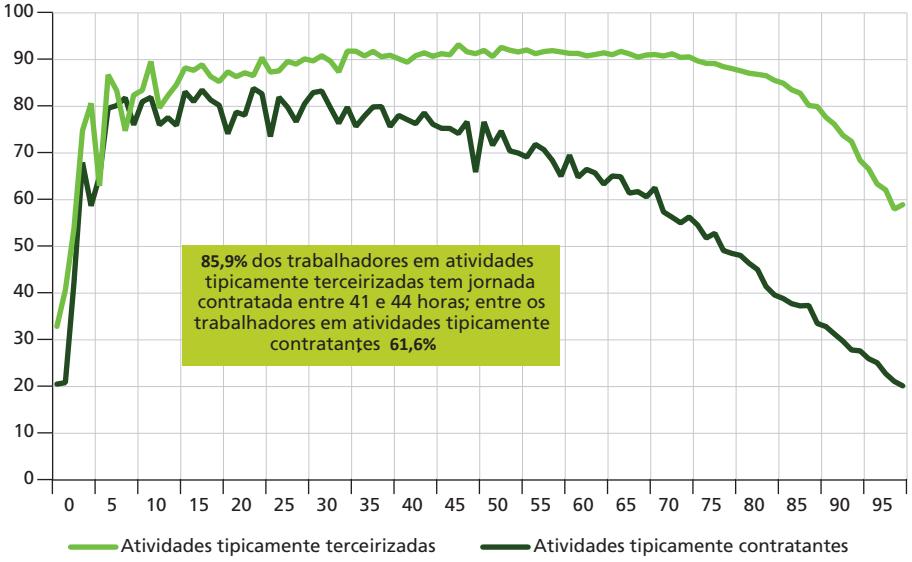


Fonte: Rais/MTb.
Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.

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 %)

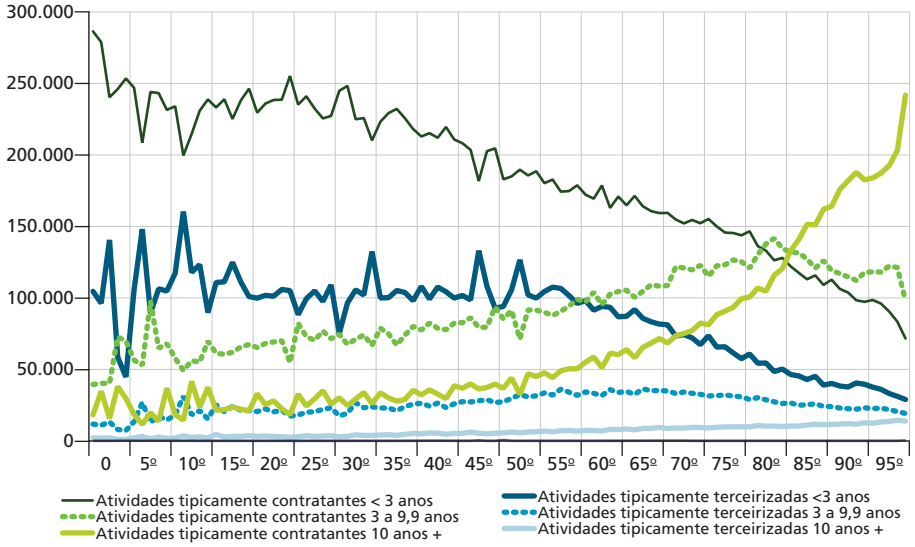


Fonte: Rais/MTB.
Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.
Obs.: Porcentagem em relação ao total dos vínculos do setor.

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

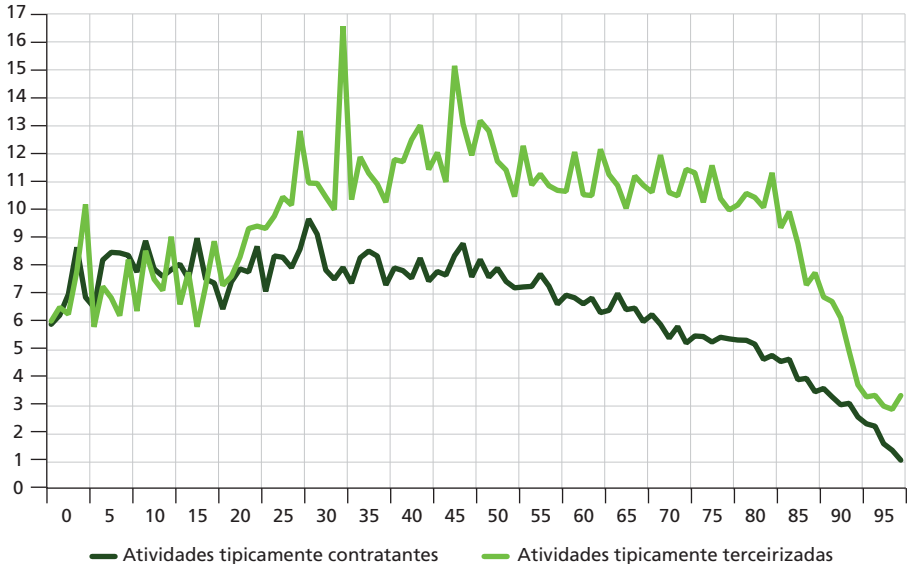
A Rais traz informações sobre os motivos de afastamentos e licenças do trabalho. Entre os motivos declarados, incluem-se: *i)* acidentes típicos de trabalho (que ocorrem no exercício de atividades profissionais a serviço da empresa); *ii)* acidentes de trajeto (ocorridos entre a residência e o trabalho); *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 %)



Fonte: Rais/MTB.
Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.
Obs.: 1. Incidência de afastamento por acidente de trabalho típico entre o total de afastamentos (não foram considerados licenças-maternidade, serviço militar obrigatório e licenças sem vencimentos).
2. Acidente de trabalho típico: aquele que ocorre no exercício de atividade profissional a serviço da empresa.
3. Porcentagem em relação ao total de afastamentos.

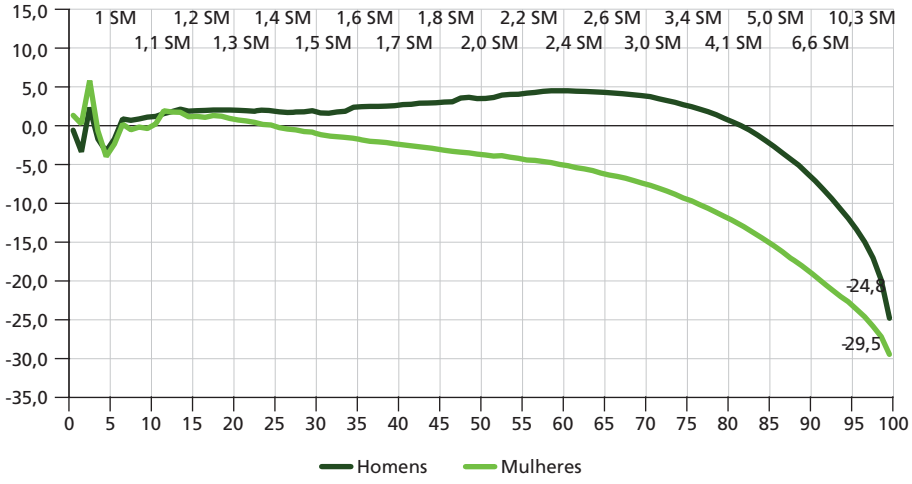
8 DIFERENÇAS DE REMUNERAÇÃO ENTRE OS SEXOS

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).

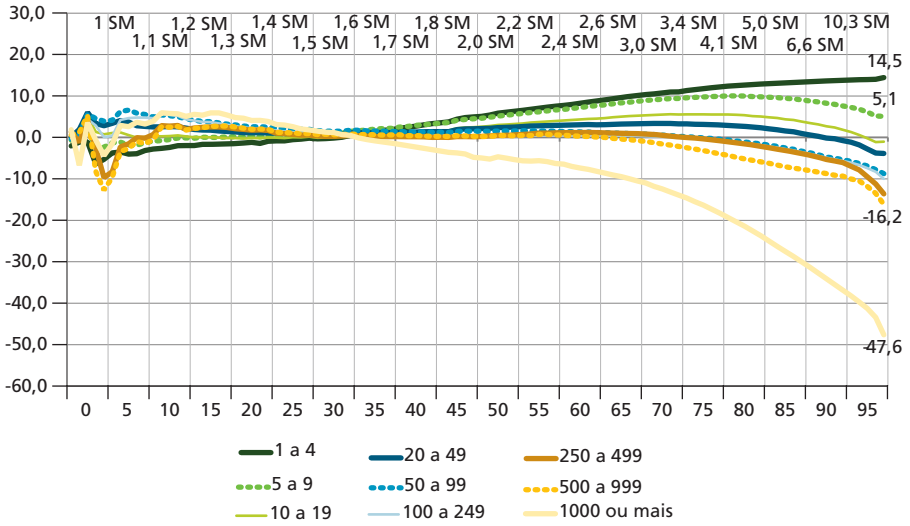
Nas empresas que têm de um a quatro e de cinco a nove empregados nas atividades tipicamente terceirizadas, a diferença salarial média a maior em relação às empresas de mesmo porte que realizam atividades tipicamente contratantes é de 14,5% e 5,1% respectivamente. Naquelas com mil ou mais empregados,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



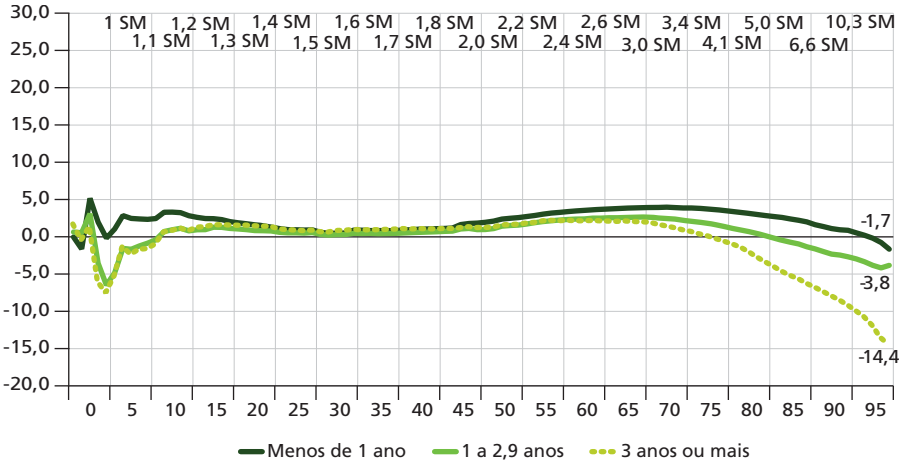
Fonte: Rais/MTB.
Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.

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.

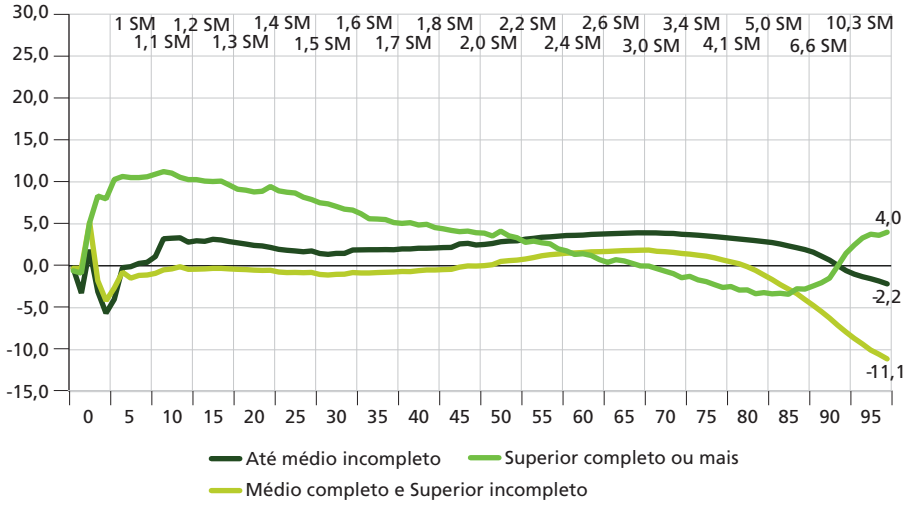
Há casos, como os vínculos de maior duração, em que os salários nas atividades tipicamente terceirizadas são semelhantes, ou até um pouco superiores, aos praticados nas atividades tipicamente contratantes, principalmente nas faixas salariais inferiores.

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 %)



Fonte: Rais/MTB.
Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.

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, portato, 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.