



Número 172  
Março 2017

## **Terceirização e precarização das condições de trabalho**

**Condições de trabalho e remuneração em atividades  
tipicamente terceirizadas e contratantes**

**DI-ESE**  
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE  
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

# **Terceirização e precarização das condições de trabalho**

## **Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**

### **Introdução**

As pesquisas domiciliares de emprego e os registros administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego 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 estabelecer correlações entre elas, 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 dos 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 Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 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 estabelecimento contratante nem identificar o local onde o trabalhador efetivamente executa a atividade laboral.

Este estudo 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 no conceito de “foco no negócio” e complementariedade entre cadeias produtivas e de serviços. A partir daí, foram identificadas as atividades econômicas cujas características permitem defini-las como atividades-meio, geralmente relacionadas à terceirização.

A própria identificação das atividades, a partir dos códigos na CNAE, sugere, com razoável grau de certeza, que se tratam de atividades tipicamente terceirizadas. A seleção de atividades econômicas consideradas como tipicamente terceirizadas consta no rol que se segue:

- 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 cobranças;
- 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, construção civil, confecção de roupas, fabricação de calçados, coleta de resíduos, armazenamento, serviços de catering, consultoria em tecnologia da informação, atividade de tele atendimento e 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 obras. Além disso, é uma 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 estudo, todas as demais atividades econômicas<sup>1</sup> foram consideradas como tipicamente contratantes. Aqui, o principal objetivo foi identificar as características das condições de trabalho nos dois segmentos, que serão aqui designados como atividades tipicamente terceirizadas e atividades tipicamente contratantes.

## **Total de vínculos e rotatividade**

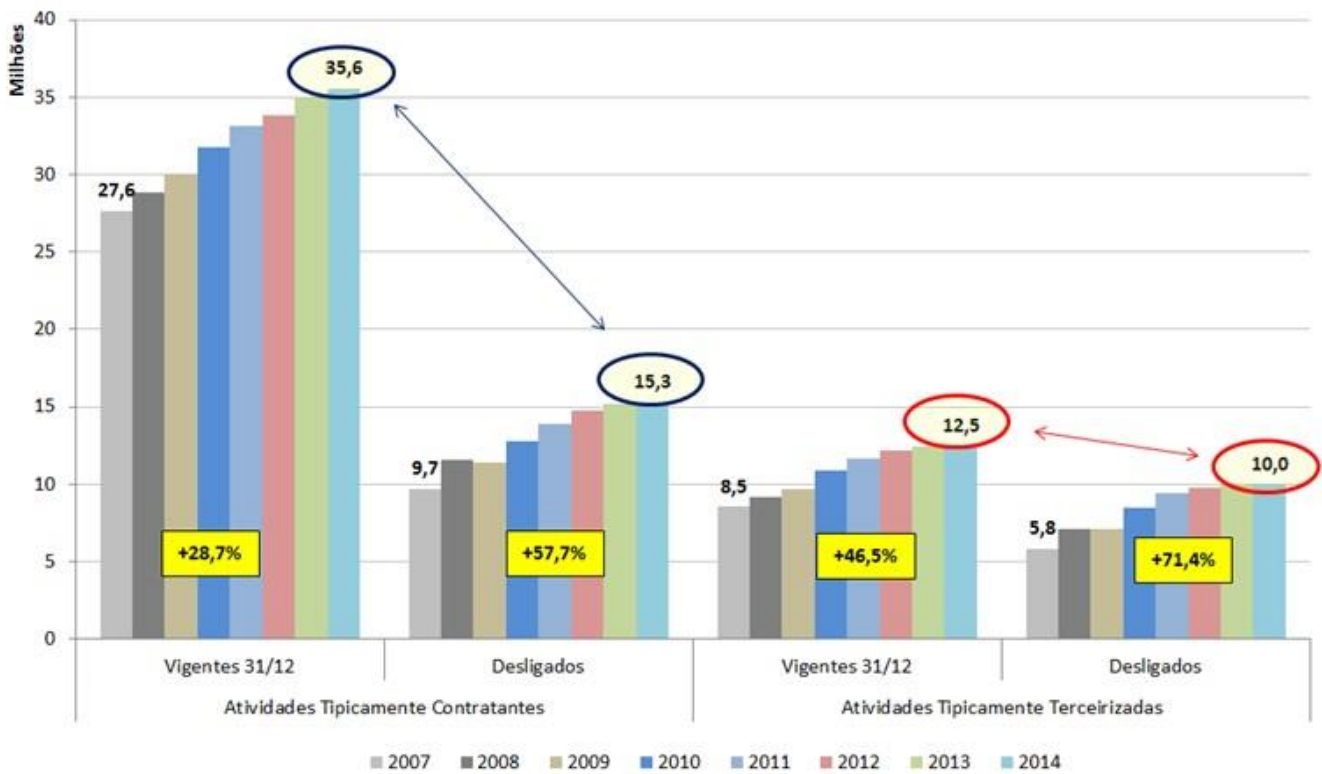
O Gráfico 1 mostra a evolução, entre 2007 e 2014, do total de vínculos formais de emprego nas atividades tipicamente terceirizados e tipicamente contratantes, segundo a situação do vínculo, ou seja, se estava ativo ou se havia sido rompido ao final do ano em análise.

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

---

1 A atividade da Agropecuária foi excluída deste estudo porque a classificação dela como atividade econômica não permite esse agrupamento, já que, nesse segmento, a principal característica é o tipo de cultura e criação animal.

**GRÁFICO 1**  
**Evolução dos vínculos formais de emprego nas atividades**  
**tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes**  
**Brasil, 2007-2014 (em milhões de vínculos)**



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego. Caged; Rais

Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

Nota: (\*) Informação com saldo do Caged de janeiro a dezembro de 2015 (extração 27/04/2016). Incluídas declarações fora do prazo

Obs.: Não inclui a agropecuária

Nas atividades tipicamente contratantes, quando se observa a relação entre vínculos ativos e vínculos rompidos ao final de 2014, nota-se que de cada 100 vínculos ativos pouco mais de 40 foram rompidos<sup>2</sup>. Já nos setores tipicamente terceirizados, essa relação é de 100 vínculos ativos para 80 rompidos<sup>3</sup>. Esse último dado indica que os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas têm alta rotatividade.

Quando se exclui do total de vínculos rompidos aqueles que ocorreram a pedido do trabalhador, por morte ou aposentadoria e as transferências de trabalhadores entre unidades da mesma empresa, chega-se à taxa de rotatividade descontada<sup>4</sup>. Esse indicador reflete a qualidade dos postos de trabalho, pois diz respeito à maior ou menor estabilidade do posto de trabalho. Quanto maior a taxa de rotatividade descontada, menor a estabilidade, portanto, menor a qualidade do posto de trabalho.

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 que 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, ocasionando descapitalização do FGTS.

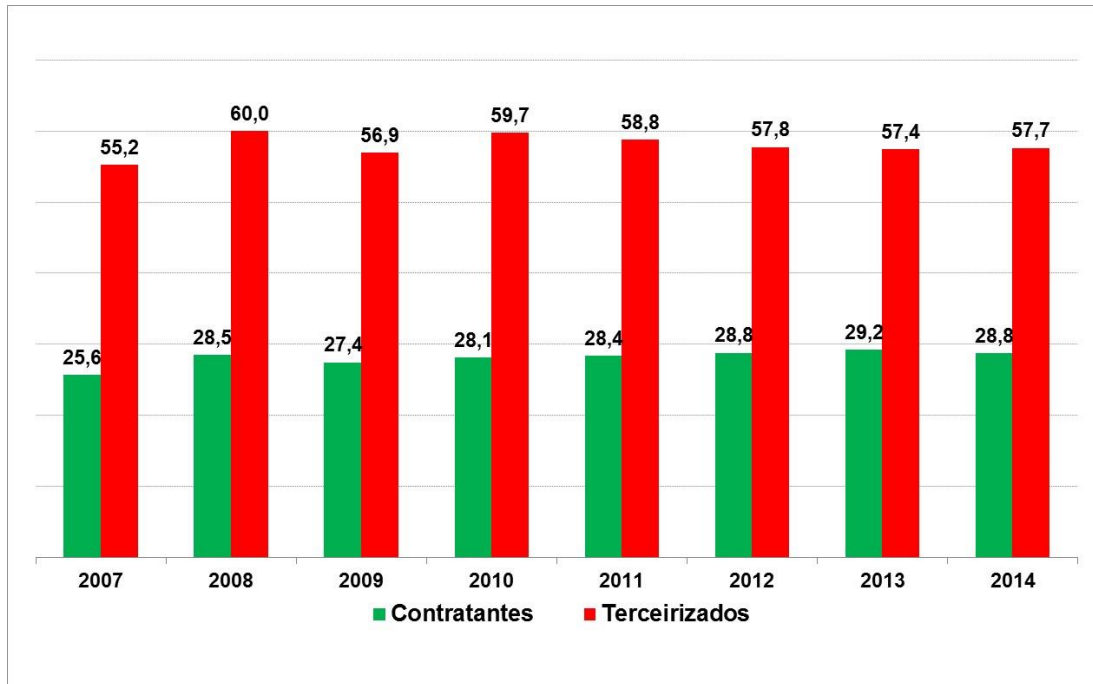
---

2 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 100 vínculos ativos estão para 42,9 vínculos rompidos.

3 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 100 vínculos ativos estão para 42,9 vínculos rompidos.

4 Para ver mais sobre a metodologia de cálculo da taxa de rotatividade ver DIEESE (2011; 2014; 2016)

**GRÁFICO 2**  
**Taxa de rotatividade descontada em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes**  
**Brasil - 2007-2014 (em %)**



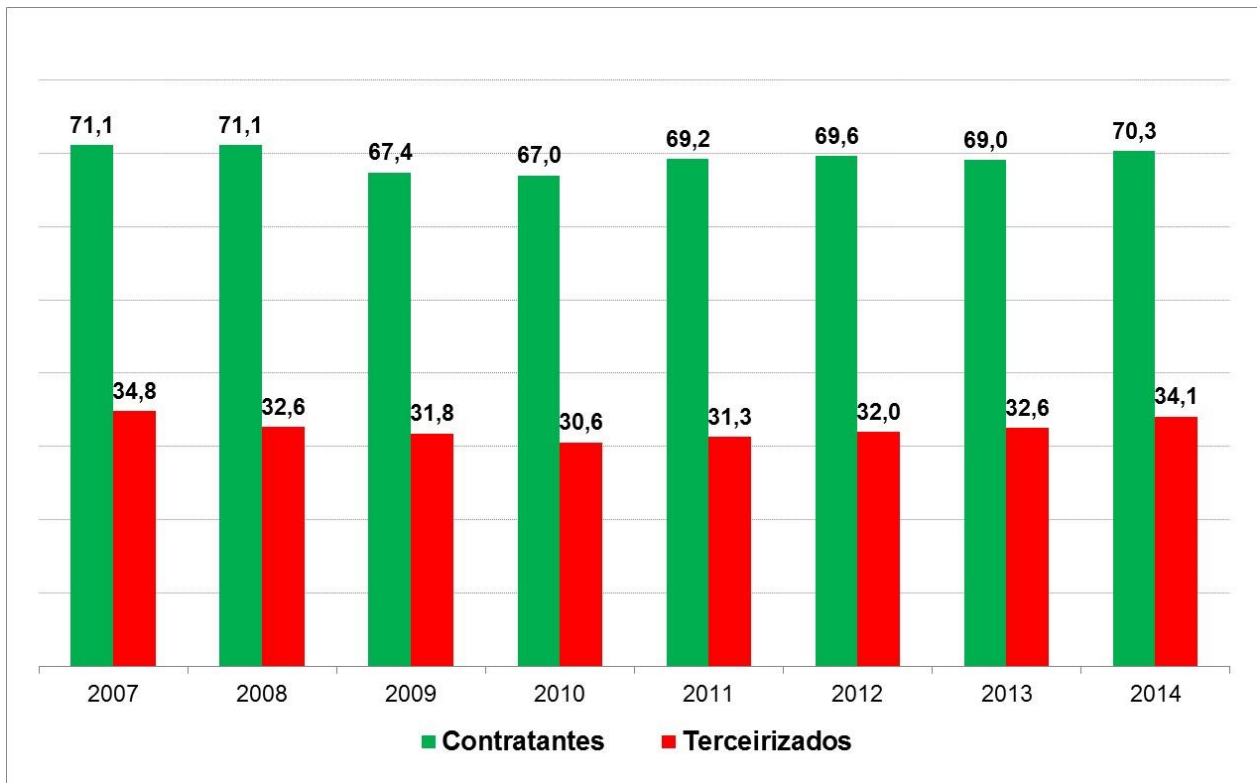
Fonte: MTb. Rais

Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

Obs.: Exceto desligamentos a pedido do trabalhador, falecimentos, transferências e aposentadorias

A alta rotatividade também interfere negativamente no tempo médio de duração do vínculo de emprego e é significativamente maior nas atividades tipicamente terceirizadas. Em 2014, os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas duravam, em média, 34,1 meses ou 2 anos e 10 meses. Já nas atividades tipicamente contratantes, a duração média dos vínculos era de 70,3 meses ou 5 anos e 10 meses (Gráfico 3).

**GRÁFICO 3**  
**Tempo médio de duração dos vínculos formais de emprego nas atividades**  
**tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes**  
**Brasil, 2007-2014 (em meses)**



Fonte: MTb. Rais  
 Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional  
 Obs.: Incluí apenas vínculos ativos

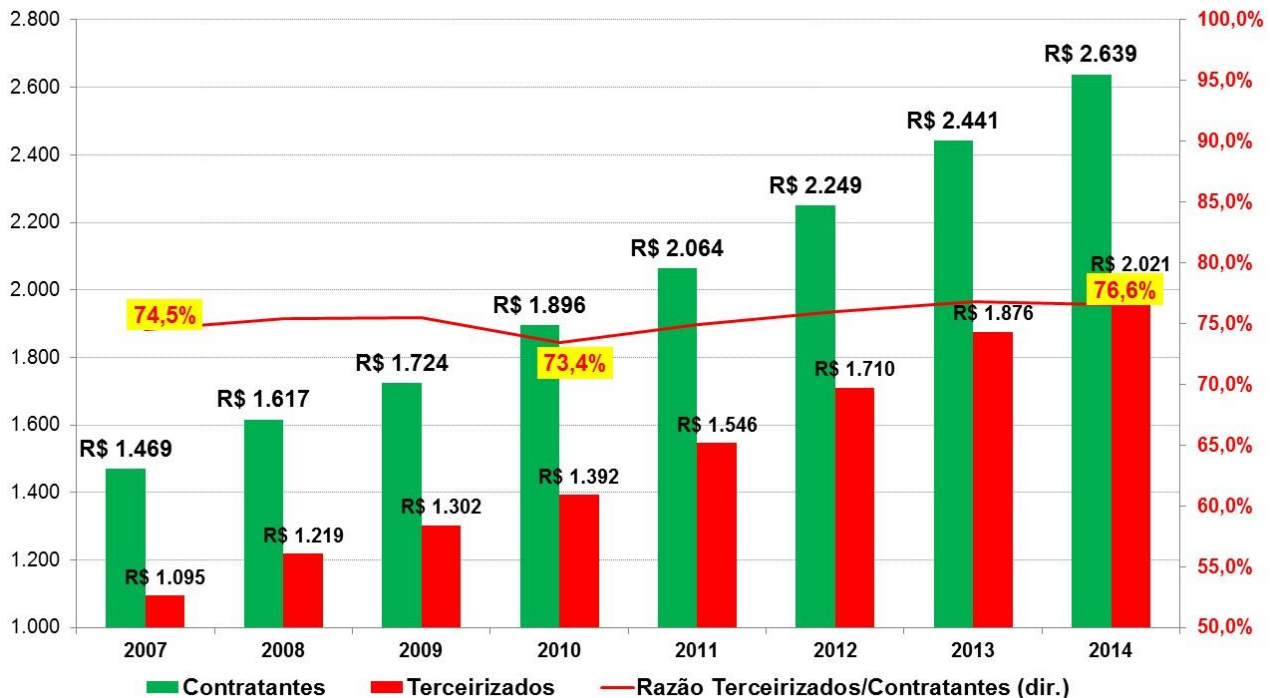
## Diferenças na remuneração

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

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



**GRÁFICO 4**  
**Remuneração nominal média dos vínculos formais de emprego segundo atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes**  
**Brasil, 2007-2014 (Em R\$ e %)**

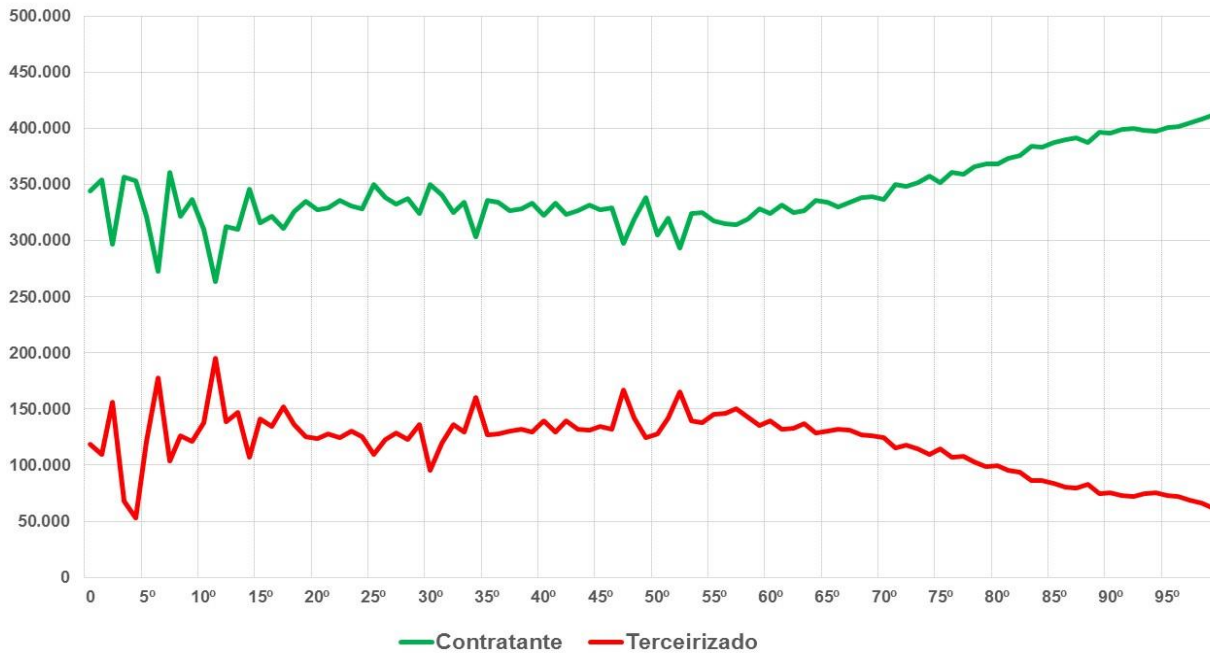


Fonte: MTb. Rais  
 Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

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 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 atividades tipicamente terceirizadas, há maior concentração relativa de vínculos com baixa remuneração média.

**GRÁFICO 5**  
**Distribuição dos vínculos formais de emprego por faixa de remuneração nas**  
**atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes**  
**Brasil, 2014 (em números absolutos)**

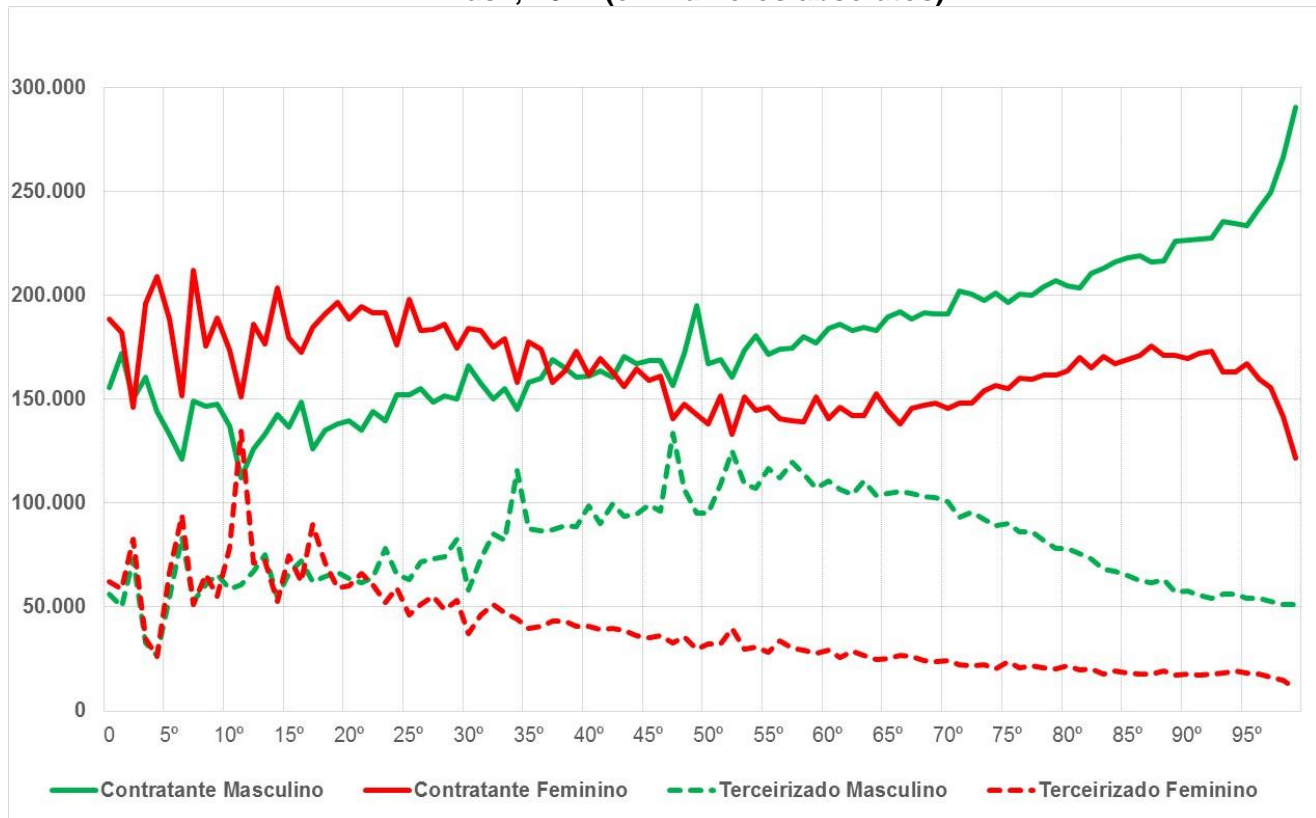


Fonte: MTb. Rais

Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

Considerando a mesma distribuição do Gráfico 5, segundo 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 6**  
**Distribuição dos vínculos formais de emprego por faixa de remuneração, segundo sexo em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes**  
**Brasil, 2014 (em números absolutos)**

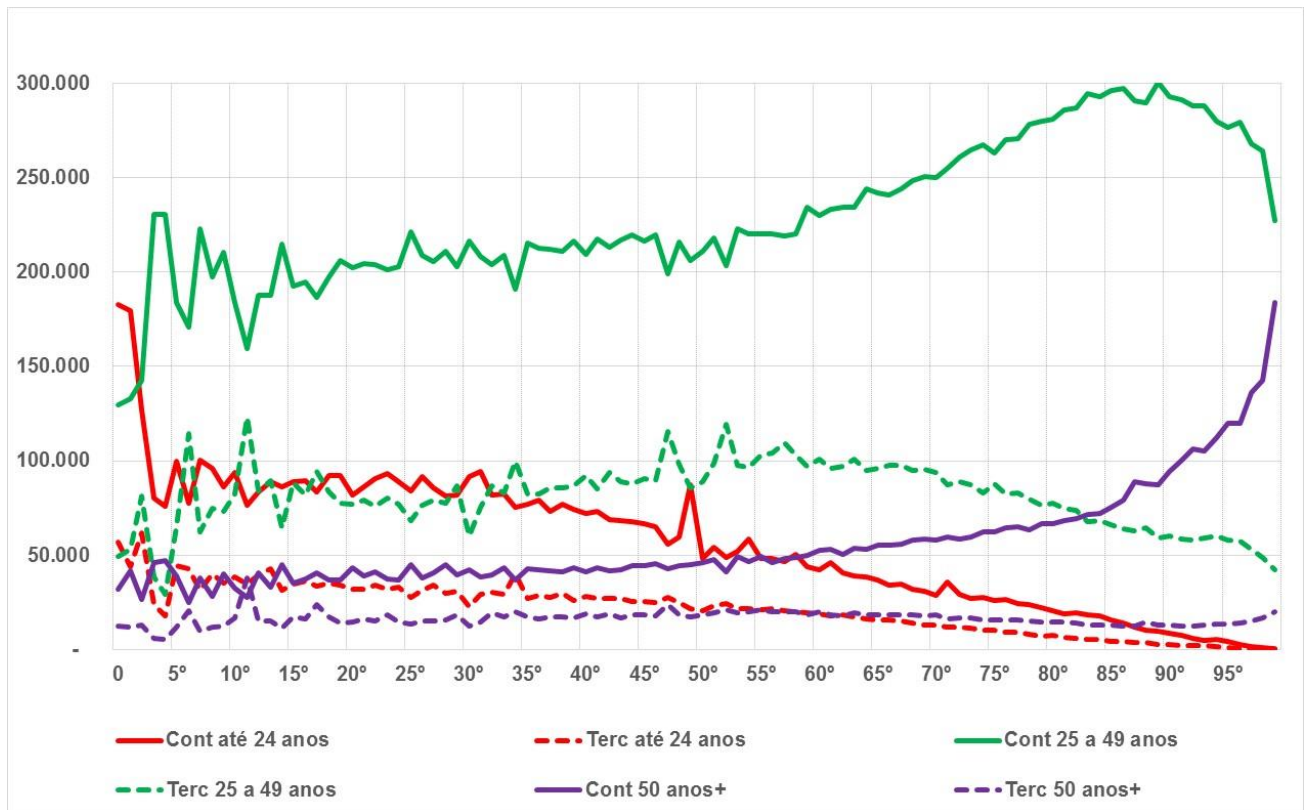


Fonte: MTb. Rais

Elaboração: DIEESE. Subseção CUT

Observando a distribuição dos vínculos por faixas etárias e de remuneração, nota-se que há menos jovens até 24 anos em níveis mais elevados de remuneração nas atividades tipicamente terceirizadas. Nas atividades 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**  
**Distribuição dos vínculos formais de emprego por faixas de remuneração e etárias em**  
**atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes -Brasil, 2014 (em**  
**números absolutos)**



Fonte: MTb. Rais  
 Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

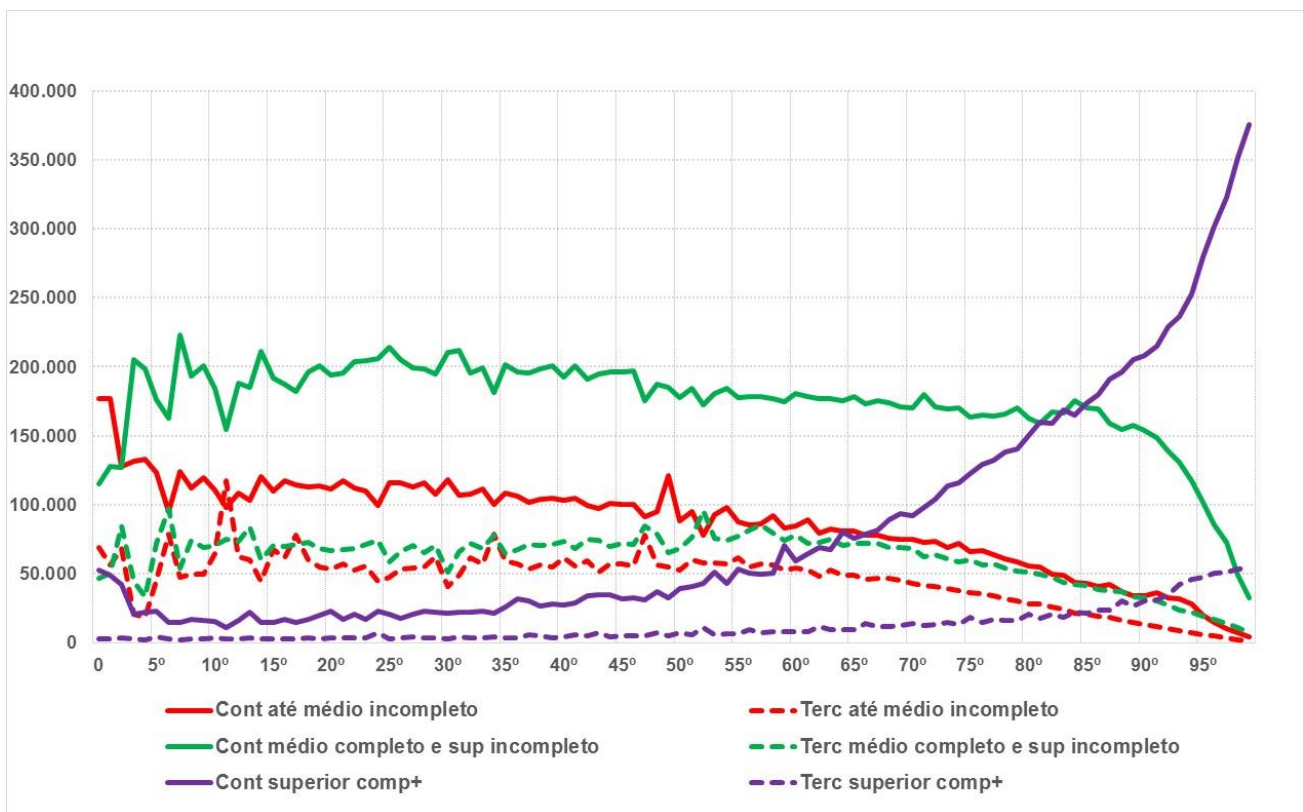
O Gráfico 8 traz informações sobre a correlação entre o nível educacional e a remuneração nas atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes.

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, embora também se observe correlação positiva entre nível superior completo e remuneração, essa não é tão forte quanto no caso das tipicamente contratantes.

**GRÁFICO 8**  
**Distribuição dos vínculos formais de emprego por faixa salarial acumulada e nível de escolaridade em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes**  
**Brasil, 2014 (em números absolutos)**

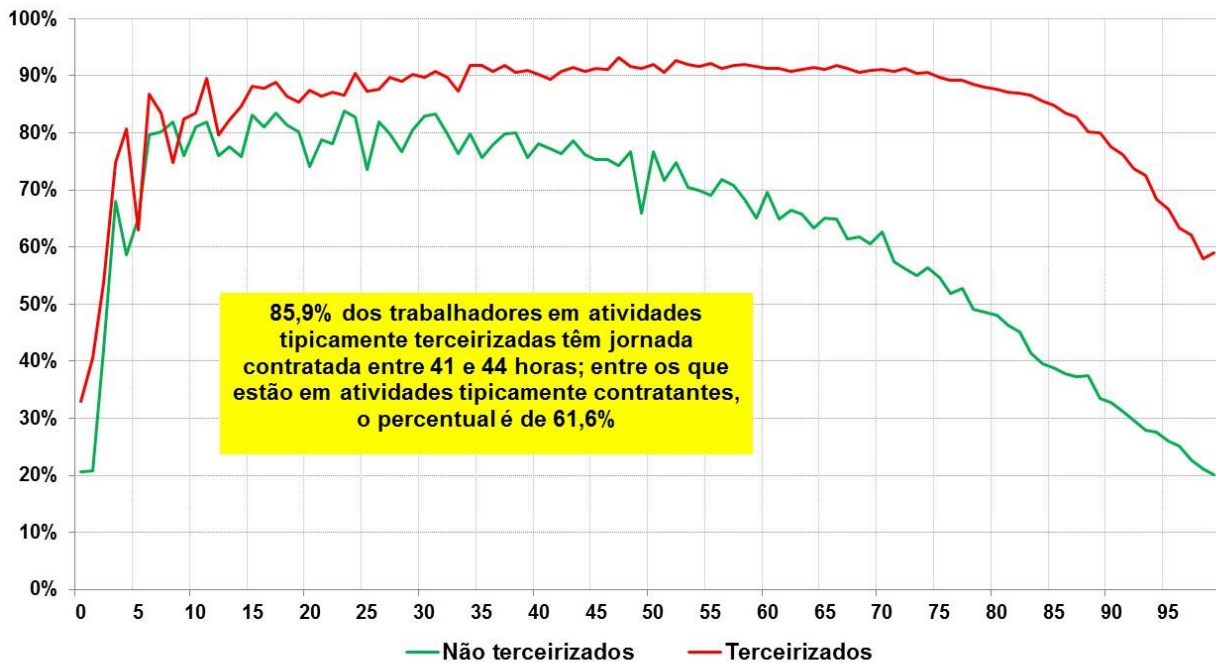


Fonte: MTb. Rais  
 Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

## Jornada de trabalho

Em relação a jornada de trabalho, observa-se que 85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas possuem jornada contratada na faixa de 41 a 44 horas semanais contra 61,6% nas atividades tipicamente contratantes (Gráfico 9).

**GRÁFICO 9**  
**Participação dos vínculos formais de emprego com jornada contratada de 41 a 44 horas semanais, por faixa de remuneração, em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes**  
**Brasil, 2014 (% em relação ao total dos vínculos do setor)**

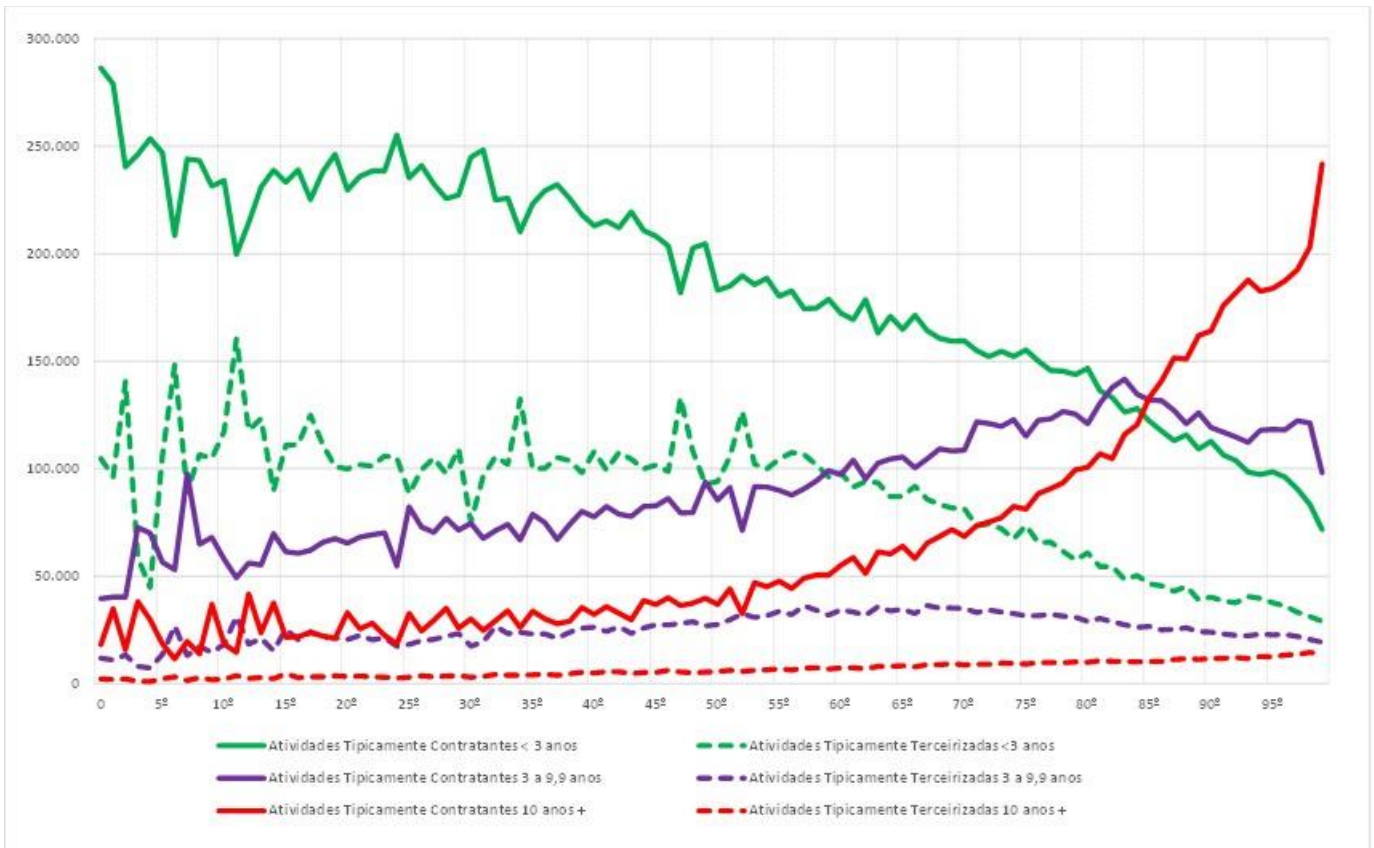


Fonte: MTb. Rais  
 Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

### 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 entre a duração do vínculo de emprego e níveis de remuneração mais elevados. Tal correlação não se verifica em relação aos vínculos nos setores tipicamente terceirizados.

**GRÁFICO 10**  
**Distribuição dos vínculos formais de emprego por duração do vínculo de emprego e**  
**faixa de remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente**  
**contratantes - Brasil, 2014 (em números absolutos)**



Fonte: MTb. Rais  
 Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

## Remuneração e regiões geográficas

A Tabela 1 mostra a proporção de vínculos de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas e 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 no Sudeste, seguido pela região Sul. No 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 no Nordeste, onde somente 12,6% dos vínculos de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas se inserem no maior estrato de remuneração. No Sudeste, este percentual atinge 21,2%.

**TABELA 1**  
**Participação dos segmentos tipicamente terceirizados no total de vínculos formais de emprego segundo quartos da distribuição da remuneração**  
**Brasil, Grandes Regiões, 2014 (em %)**

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

Fonte: MTb. Rais

Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

Obs.: Remuneração em dezembro

## **Afastamentos do trabalho**

A Rais traz informações sobre os motivos de afastamentos e licenças do trabalho. Entre os motivos declarados incluem-se acidentes típicos de trabalho (que ocorrem no exercício de atividades profissionais a serviço da empresa); acidentes de trajeto (ocorridos entre a residência e o trabalho); afastamentos por doenças relacionadas e não relacionadas ao trabalho; licença-maternidade; serviço militar obrigatório e; licença sem vencimentos/sem remuneração<sup>5</sup>.

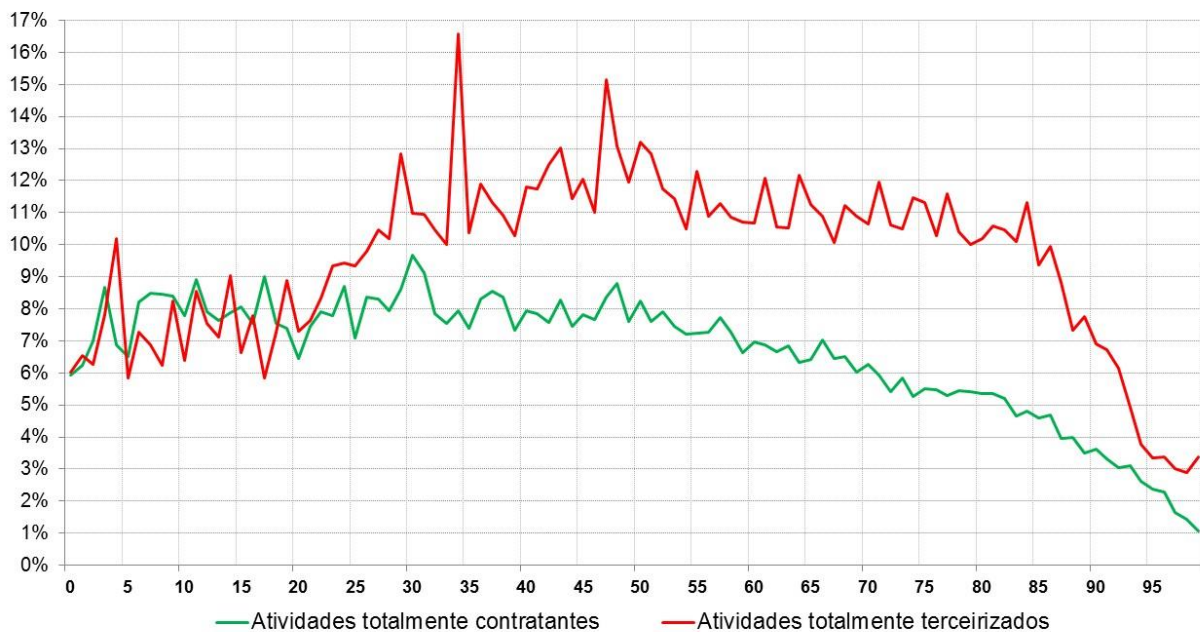
<sup>5</sup> Ou seja, acidentes ou doenças que causem afastamentos/licenças do trabalho em períodos inferiores ao previsto na legislação não são informados na Rais. Esses dados também não podem ser entendidos como registros de acidentes ou doenças do trabalho, já que o mesmo fator gerador pode acarretar mais de um afastamento.



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 20º centésimo de remuneração (até 1,3 salário mínimo), a participação dos afastamentos por acidentes de trabalho típicos é mais elevada nas atividades tipicamente terceirizados do que nas tipicamente contratantes, chegando a ser duas vezes mais alta, em alguns casos.

**GRÁFICO 11**  
**Participação percentual dos afastamentos por acidente de trabalho típicos, por faixa salarial, em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes**  
**Brasil, 2014 (em % em relação ao total de afastamentos)**



Fonte: MTb. Rais

Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

Obs.: a) Incidência de afastamento por acidente de trabalho típico entre o total de afastamentos (não foram considerados licença-maternidade, serviço militar obrigatório e licenças sem vencimentos); b) acidente de trabalho típico: aquele que ocorre no exercício de atividade profissional a serviço da empresa

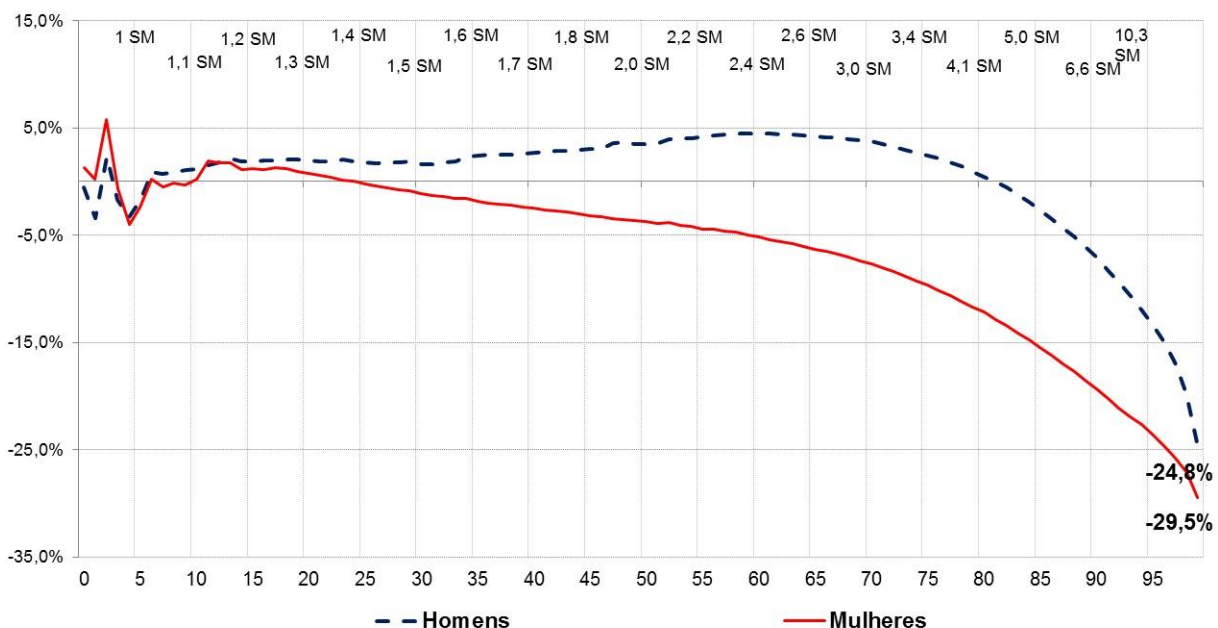
## Diferenças de remuneração entre os sexos

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 tipicamente contratantes ocorrem desde os centésimos mais baixos de remuneração. A partir de 1,4 salário mínimo (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 tipicamente contratantes ocorre somente a partir de 4,1 salários mínimos, chegando à média acumulada de - 24,8%.

**GRÁFICO 12**  
**Diferença salarial média acumulada por sexo e faixa salarial em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes**  
**Brasil - 2014 (em %)**



Fonte: MTb. Rais  
 Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

## Tamanho das empresas e remuneração

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

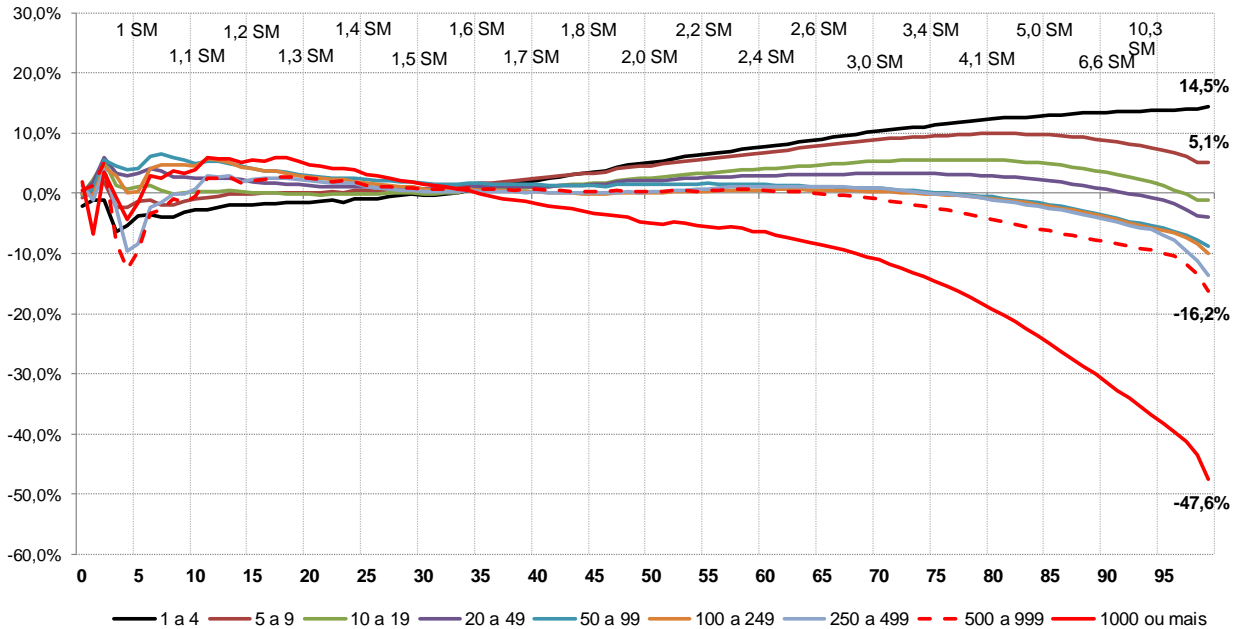
Nas empresas que têm de 1 a 4 e de 5 a 9 empregados, nas atividades tipicamente terceirizadas, a diferença salarial média a maior em relação às empresas de mesmo porte que realizam atividades tipicamente contratantes é de 14,5% e 5,1%, respectivamente. Mas, naquelas com 1.000 ou mais empregados, a situação é bem diferente, 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 salário mínimo, os rendimentos são maiores naquelas que realizam atividades tipicamente terceirizadas. Uma hipótese para esse fato é que se tratam de empresas de consultoria, que contratam mão de obra mais especializada.

Entretanto, nas empresas com 1.000 ou mais funcionários, a partir desse mesmo nível salarial, observa-se elevada diferença salarial média a menor naquelas que realizam atividades tipicamente terceirizadas diante de empresas de atividades tipicamente contratantes, como mostra a curva descendente bastante acentuada no Gráfico 13.

Nas empresas com 500 a 999 empregados, a diferença salarial média a menor, embora significativa (-16,2%), não é tão acentuada.

**GRÁFICO 13**  
**Diferença salarial média acumulada por faixa salarial, segundo tamanho da empresa, entre atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes**  
**Brasil, 2014 (em %)**



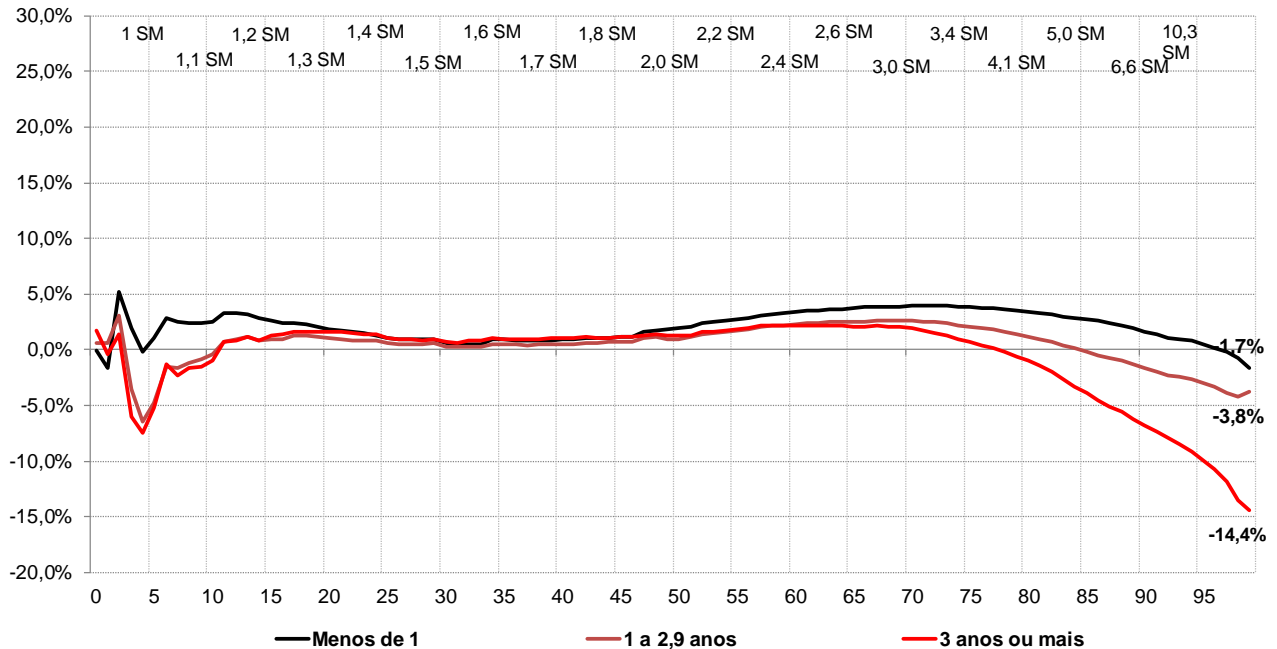
Fonte: MTb. Rais  
 Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

## Tempo de duração dos vínculos e salários

Outro enfoque relevante para a análise das diferenças salariais médias entre as atividades tipicamente terceirizadas e 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 contratos de maior duração.

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

**GRÁFICO 14**  
**Diferença salarial média acumula por faixa salarial e por faixa de duração do vínculo de emprego em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes**  
**Brasil, 2014 (em %)**



Fonte: MTb. Rais  
 Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

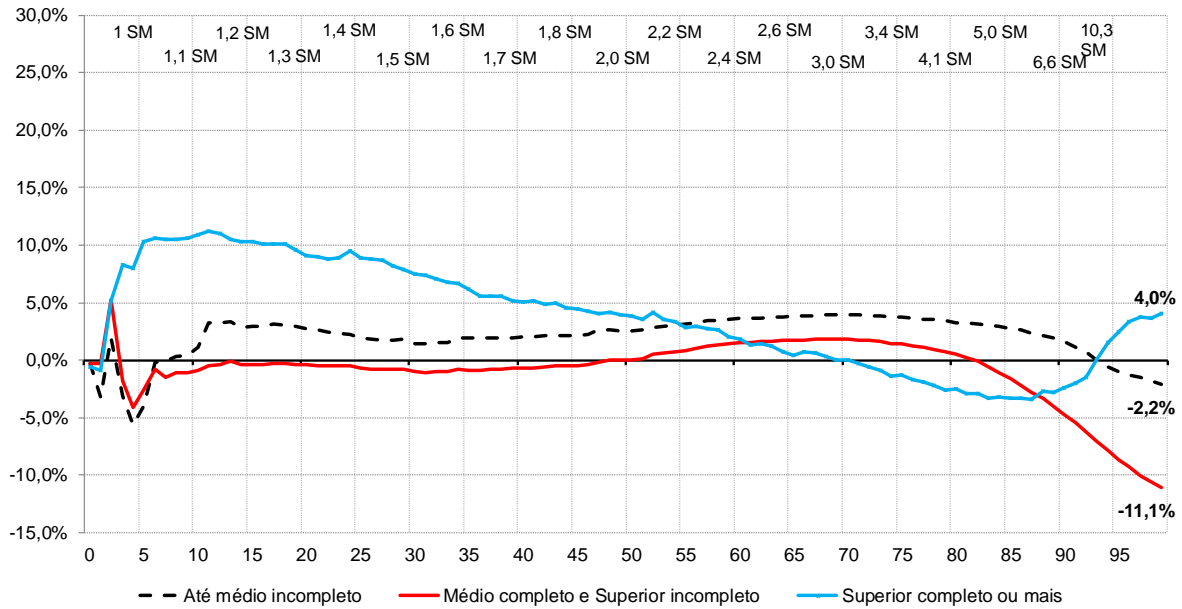
Há casos, como o dos vínculos de maior duração, em que os salários nas atividades tipicamente terceirizadas são semelhantes ou até um pouco superiores aos praticados nas atividades tipicamente contratantes, principalmente nas faixas salariais inferiores.

## Nível de escolaridade e salários

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

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**  
**Diferença salarial média acumulada por faixa salarial e por nível de escolaridade entre**  
**atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes**  
**Brasil, 2014 (em %)**



Fonte: MTb. Rais

Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

## 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 que:

- 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 41 e 44 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 típicos nas atividades tipicamente terceirizadas é maior do que nas atividades tipicamente contratantes - 9,6% contra 6,1%.
- Os salários nas atividades tipicamente terceirizadas eram, em média, 23,4% menor 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 na medida em 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 uma regulamentação irrestrita da terceirização, permitindo-se que ocorra em qualquer etapa da atividade produtiva das empresas e, além disso, a quarteirização, é provável que as diferenças aqui identificadas se aprofundem, com aumento da precarização das condições de trabalho e de remuneração. Se isso ocorrer, poderá haver uma piora na própria distribuição de renda no país, além de aumento da insegurança entre os trabalhadores, num momento de agravamento da recessão e 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 olhada 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, inclusive, à queda na produtividade<sup>6</sup>. Portanto, a regulamentação irrestrita da terceirização, baseada somente numa visão de curto prazo, não apenas penaliza o trabalhador, como também pode comprometer o desempenho das empresas, em longo prazo.

Outras questões também estão envolvidas numa 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 acerca do pagamento de salários e demais verbas, em caso de rescisão contratual? As condições de trabalho se equipararão às dos trabalhadores das empresas contratantes? As trabalhadoras terceirizadas terão oportunidades iguais às dos homens? E como ficará a arrecadação 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 entre as 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.

---

<sup>6</sup> 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 30 países, o trabalho mostra que elas demonstravam pouco entusiasmo em prosseguir com a terceirização



Rua Aurora, 957 – 1º andar  
CEP 05001-900 São Paulo, SP  
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394  
E-mail: [en@dieese.org.br](mailto:en@dieese.org.br)  
[www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)

**Presidente: Luís Carlos De Oliveira**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP

**Vice-presidente: Raquel Kacelnikas**

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

**Secretário Nacional: Nelsi Rodrigues da Silva**

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

**Diretor Executivo: Alex Sandro Ferreira da Silva**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

**Diretor Executivo: Bernardino Jesus de Brito**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo - SP

**Diretor Executivo: Carlos Donizeti França de Oliveira**

Federação dos Trabalhadores em Serviços de Asseio e Conservação Ambiental Urbana e Áreas Verdes do Estado de São Paulo - SP

**Diretora Executiva: Cibele Granito Santana**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Campinas - SP

**Diretor Executivo: Josinaldo José de Barros**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

**Diretora Executiva: Mara Luzia Feltes**

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

**Diretora Executiva: Maria das Graças de Oliveira**

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

**Diretor Executivo: Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

**Diretor Executivo: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa**

Sindicato dos Eletricitários da Bahia - BA

**Diretora Executiva: Zenaide Honório**

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

**Direção Técnica**

Diretor técnico: Clemente Ganz Lúcio

Coordenadora de pesquisas e tecnologia: Patrícia Pelatieri

Coordenador de educação e comunicação: Fausto Augusto Júnior

Coordenador de relações sindicais: José Silvestre Prado de Oliveira

Coordenadora de estudos em políticas públicas: Angela Maria Schwengber

Coordenadora administrativa e financeira: Rosana de Freitas

**Equipe técnica responsável**

Adriana Marcolino, Antonio Ibarra e Regina Camargos