

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

LUCAS VINICIUS DE CARVALHO

TERCEIRIZAÇÃO E MOBILIDADE SOCIAL:
Análise quantitativa e comparativa do trabalho terceirizado no Paraná
entre 2011 e 2014

CURITIBA, 2017

LUCAS VINICIUS DE CARVALHO

TERCEIRIZAÇÃO E MOBILIDADE SOCIAL:

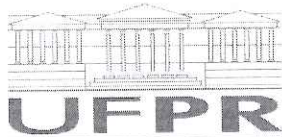
**Análise quantitativa e comparativa do trabalho terceirizado no Paraná
entre 2011 e 2014**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Sociologia, no Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Departamento de Ciências Sociais, Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes. Universidade Federal do Paraná

Orientação: Prof^a. Dra. Maria Aparecida da Cruz Bridi.

Co-orientação: Prof. Dr. Márcio Pochmann

CURITIBA, 2017



ATA DE SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DE MESTRADO PARA A OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE EM SOCIOLOGIA

No dia sete de Junho de dois mil e dezessete às 14:00 horas, na sala 914, Universidade Federal do Paraná Ed. D. Pedro I, 9º andar. Reitoria, foram instalados os trabalhos de arguição do mestrando **LUCAS VINICIUS DE CARVALHO** para a Defesa Pública de sua Dissertação intitulada **TERCEIRIZAÇÃO E MOBILIDADE SOCIAL: Análise quantitativa e comparativa do trabalho terceirizado no Paraná entre 2011 e 2014**. A Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em SOCIOLOGIA da Universidade Federal do Paraná, foi constituída pelos seguintes Membros: MARIA APARECIDA DA CRUZ BRIDI (UFPR), EMERSON URIZZI CERVI (UFPR), MARCIO POCHMANN (UNICAMP), SANDRO LUNARD NICOLADELI (UFPR). Dando início à sessão, a presidência passou a palavra ao discente, para que o mesmo expusesse seu trabalho aos presentes. Em seguida, a presidência passou a palavra a cada um dos Examinadores, para suas respectivas arguições. O aluno respondeu a cada um dos arguidores. A presidência retomou a palavra para suas considerações finais. A Banca Examinadora, então, reuniu-se e, após a discussão de suas avaliações, decidiu-se pela Aprovação do aluno. O mestrando foi convidado a ingressar novamente na sala, bem como os demais assistentes, após o que a presidência fez a leitura do Parecer da Banca Examinadora. A aprovação no rito de defesa deverá ser homologada pelo Colegiado do programa, mediante o atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca dentro dos prazos regimentais do programa. A outorga do título de mestre está condicionada ao atendimento de todos os requisitos e prazos determinados no regimento do Programa de Pós-Graduação. Nada mais havendo a tratar a presidência deu por encerrada a sessão, da qual eu, MARIA APARECIDA DA CRUZ BRIDI, lavrei a presente ata, que vai assinada por mim e pelos membros da Comissão Examinadora.

Curitiba, 07 de Junho de 2017.

MARIA APARECIDA DA CRUZ BRIDI
Presidente da Banca Examinadora (UFPR)

EMERSON URIZZI CERVI
Avaliador Externo (UFPR)

MARCIO POCHMANN
Avaliador Externo (UNICAMP)

SANDRO LUNARD NICOLADELI
Avaliador Externo (UFPR)

À minha mãe, exemplo de mulher forte e trabalhadora. E aos trabalhadores deste país que, mesmo diante de uma realidade precária e pouco esperançosa, levantam da cama todos os dias na busca de ser alguém, de ajudar os seus iguais e construir este Brasil com todas suas contradições e tragédias, mas, também, com belezas e alegrias.

AGRADECIMENTOS

Dedico este espaço em minha dissertação para agradecer a todos aqueles que contribuíram, direta ou indiretamente, para que esse trabalho pudesse ser concluído. Em todo o trajeto que percorri durante estes dois anos, em nenhum momento me esqueci de que este trabalho é uma construção coletiva e que sob hipótese alguma eu poderia tê-lo realizado sozinho.

Gostaria de agradecer algumas pessoas que tiveram participação especial nesta empreitada. Primeiramente agradeço à minha orientadora Prof.^a Dr.^a Maria Aparecida Bridi, cuja participação e orientação foram fundamentais para que este trabalho pudesse ser concluído. Considero-a minha mentora intelectual na área dos estudos sobre o mundo do trabalho. Agradeço, especialmente, pela enorme paciência e empatia que despendeu a mim nos momentos de dificuldade ao longo desta trajetória. Agradeço, também, ao Prof. Dr. Márcio Pochmann, que co-orientou este trabalho, pelas dicas e apontamentos que fez e que contribuíram para o resultado final deste texto.

Aos colegas do Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS) deixo, também, meu agradecimento pelas inúmeras ideias trocadas, pelas reuniões e estudos coletivos que, sem dúvida, colaboraram e deram entusiasmo para que esta pesquisa se concluísse.

Agradeço aos meus amigos do Locomotiva Makhnovista Futebol Clube, que, com nossas partidas de futebol semanais, tornaram estes dois longos anos mais divertidos e saudáveis. Em especial, agradeço ao meu grande amigo Luiz Henning que me ensinou praticamente tudo o que eu sei sobre política e que, além das ideias trocadas, contribuiu de forma especial nesta pesquisa.

Um agradecimento especial para a minha família, especialmente minha mãe, que, mesmo sem entender claramente a relevância de meus estudos, sempre me apoiou e atuou como um pilar de sustentação para que eu pudesse permanecer firme até o fim de mais esta etapa. Agradeço, também, à Duany Rambo, pelo companheirismo e enorme carinho ao longo destes últimos anos. Se não fosse pelas pessoas acima citadas, talvez esta realização não tivesse tanto significado para mim.

Não poderia deixar de agradecer ao Ministério do Trabalho e Emprego, pelo fornecimento do banco de dados que utilizei para minhas análises. Sem ele, esta pesquisa não teria sido possível. Por fim, agradeço à CAPES e ao CNPq pelo financiamento desta pesquisa e à banca de defesa, composta por minha orientadora, Prof.^a Dr.^a Maria Aparecida da Cruz Bridi, pelo meu co-orientador Prof. Márcio Pochmann, pelo Prof. Emerson Urizzi Cervi e pelo Prof. Dr. Sandro Lunard pela disposição em participar desta etapa essencial e pela leitura atenta e comentários riquíssimos sobre minha pesquisa.

RESUMO

Esta pesquisa aborda a terceirização no estado do Paraná de modo a observar as variações nas condições sociais e de trabalho entre os trabalhadores terceirizados e os contratados diretos. A partir de uma metodologia comparativa e utilizando dados quantitativos da base de dados RAIS – MTE analisamos seis ramos de atividade econômica classificados na CNAE. Consideramos que a terceirização é uma estratégia aplicada globalmente que tende a desapropriar o trabalhador da capacidade de ascender social e economicamente para além de um limite muito bem demarcado pelo mercado. Nossa hipótese central, portanto, é que a terceirização aprisiona o trabalhador em uma determinada posição da estratificação social, neste caso, no Paraná, campo que analisamos. O trabalho terceirizado pode possibilitar uma ligeira ascensão social para um trabalhador oriundo de setores ainda mais precários do mercado de trabalho, e/ou quando este sai do setor informal, conquista uma ocupação formal e regulamentada em moldes celetistas. Entretanto, o fato de estar em condição de terceirizado, a tendência é que a ascensão seja delimitada por um teto, de maneira a mantê-lo sempre cativo em uma mesma escala da estrutura social. Ou seja, promove uma homogeneização para baixo da classe trabalhadora terceirizada, visto que variáveis como salário e renda tende a ser menor e com limites de distribuição menores se comparados a outros trabalhadores com contratos diretos. Dentre os resultados obtidos com base na análise do período compreendido entre 2011 e 2014, há o fato que a terceirização no Paraná está se expandindo em uma taxa de 0,66% ao ano; também que os terceirizados, agregando os seis ramos, perceberam salários em média 12,4% menores que os diretos e que aqueles permanecem, em média, 20,2 meses a menos no emprego se comparados aos diretos. A análise dos dados nos possibilitou, problematizar a situação de eterna “quase inclusão” e “quase exclusão” do terceirizado, ou seja, o seu status permanentemente transitório na sociedade, como um efeito da redução de custos com mão-de-obra, visada pela terceirização, ou, também, como um projeto político de enfraquecimento da classe trabalhadora brasileira decorrente de um possível acirramento da luta de classes no Brasil.

Palavras-chave: Terceirização; Mobilidade social; Flexibilização; Precarização; Condições de trabalho;

ABSTRACT

This research deals with outsourcing in the state of Paraná in order to observe the variations in social and working conditions between outsourced workers and direct contractors. From a comparative methodology and using quantitative data from the RAIS - MTE database we analyzed six branches of economic activity classified in the CNAE. We consider that outsourcing is a globally applied strategy that tends to expropriate the worker from the ability to ascend socially and economically beyond a limit well demarcated by the market. Our central hypothesis, therefore, is that outsourcing imprisons the worker in a particular position of social stratification, in this case, Brazilian. At the same time that outsourced work may allow a slight social upward movement for a worker from even more precarious sectors of the labor market, such as when he leaves the informal sector, he obtains a formal and regulated occupation in a bargaining model, for example, We consider that the fact of being in a condition of outsourced, the tendency is that the rise is delimited by a ceiling, so as to keep it always captive on the same scale of the social structure. That is, it promotes a downward homogenization of the outsourced working class, since variables such as wages and income tend to be smaller and with lower distribution limits compared to other workers with direct contracts. Among the results obtained based on the analysis of the period between 2011 and 2014, there is the fact that outsourcing in Paraná is expanding at a rate of 0.66% per year; Also that outsourcers, aggregating the six branches, realized wages on average 12.4% lower than the direct ones and that they remain, on average, 20.2 months less in the employment when compared to the direct ones. In addition, we problematize the situation of the outsourcer's eternal "near-inclusion" and "near-exclusion", that is, its permanently transitory status in society, as an unavoidable effect of the reduction of labor costs, Or, also, a political project of weakening the Brazilian working class due to a possible intensification of the class struggle in Brazil.

Keywords: Outsourcing; Social mobility; Flexibilization; Precariousness; Work conditions;

LISTA DE SIGLAS

CBO – Cadastro Brasileiro de Ocupações

CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas

CNI – Confederação Nacional da Indústria

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

P&D – Pesquisa e Desenvolvimento

RAIS – Registro Anual de Informações Sociais

TI – Tecnologia da Informação

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Salário por hora versus Tipo de contrato no período 2011-2014 <i>Outliers</i> – Agregado: Paraná.....	57
Gráfico 2 - Salário por hora versus Tipo de contrato no período 2011-2014 – Agregado – Escala ampliada: Paraná.....	58
Gráfico 3 - Evolução salarial no período 2011-2014 versus Tipo de contrato ..	60
Gráfico 4 - Salário por hora versus Tipo de contrato no período 2011-2014 – Estratificado – Escala original e ampliada: Paraná	62
Gráfico 5 - Salário por hora versus Tipo de contrato no período 2011-2014 – Estratificado – Escala original e ampliada: Paraná	65
Gráfico 6 - Salário por hora versus Tipo de contrato no período 2011-2014 – Estratificado – Escala original e ampliada: Paraná	66
Gráfico 7 - Evolução salarial no período 2011-2014 versus Tipo de contrato – Estratificado: Paraná	68
Gráfico 8 - Evolução do tempo médio de permanência no emprego no período 2011-2014 versus Tipo de contrato.....	71
Gráfico 9 - Evolução do tempo médio de permanência no emprego no período 2011-2014 versus Tipo de contrato – Estratificado: Paraná.....	72
Gráfico 10 – Índice de rotatividade no período 2011-2014 versus Tipo de contrato: Paraná.....	73
Gráfico 11- amplitude do tempo de permanência no emprego no período 2011- 2014 versus Tipo de contrato: Paraná - agregado	74
Gráfico 12 – amplitude do tempo de permanência no emprego no período 2011-2014 versus Tipo de contrato: Paraná	76
Gráfico 13 – amplitude do tempo de permanência no emprego no período 2011-2014 versus Tipo de contrato: Paraná	77
Gráfico 14 – Distribuição dos níveis de escolaridade no período 2011-2014 versus Tipo de contrato: Paraná	80
Gráfico 15 – Distribuição das médias etárias no período 2011-2014 versus Tipo de contrato	88

Gráfico 16 – Distribuição das jornadas semanais de trabalho no período 2011-2014 versus Tipo de contrato: Paraná	90
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Descrição do banco de dados tratado para análise da terceirização no Paraná – 2011-2014.....	49
Tabela 2 – Ramos de atividade econômica analisados: Paraná.....	50
Tabela 3 - Proporção de terceirizados e diretos entre 2011 a 2014: Paraná ...	52
Tabela 4 - Proporção de terceirizados e diretos entre 2011 a 2014 – por Atividade Econômica (CNAE): Paraná	54
Tabela 5 - Estatísticas descritivas sobre a distribuição salarial média por hora no período 2011-2014 por tipo de contrato: Paraná.....	59
Tabela 6 - Estatísticas descritivas sobre a distribuição do tempo de permanência no emprego no período 2011-2014 por tipo de contrato: Paraná	77
Tabela 7 - Níveis de escolaridade versus Tipo de contrato entre 2011 e 2014. Montagem e manutenção de equipamentos - Paraná.....	81
Tabela 8 - Níveis de escolaridade versus Tipo de contrato entre 2011 e 2014. Segurança e Vigilância – Paraná	82
Tabela 9 - Níveis de escolaridade versus Tipo de contrato entre 2011 e 2014. Tecnologia da Informação: Paraná	83
Tabela 10 - Níveis de escolaridade versus Tipo de contrato entre 2011 e 2014. Limpeza e Conservação: Paraná	84
Tabela 11 - Níveis de escolaridade versus Tipo de contrato entre 2011 e 2014. Pesquisa e Desenvolvimento: Paraná.....	85
Tabela 12 - Níveis de escolaridade versus Tipo de contrato entre 2011 e 2014. Telemarketing: Paraná	86

Sumário

Introdução.....	12
Capítulo 1. A terceirização no mundo do trabalho globalizado e seu reflexo no Brasil: breve contextualização	19
1.1 – Debate sobre efeitos da terceirização na vida dos trabalhadores.....	24
Capítulo 2. Terceirização e Mobilidade social	37
2.1. Terceirizados e seu status permanentemente transitório.....	39
2.2. Considerações metodológicas preliminares.....	46
Capítulo 3. Análise dos dados estatísticos sobre a terceirização no estado do Paraná entre os anos de 2011 e 2014.....	52
3.1. Evolução e proporção terceirização – estimativa	52
3.2. A questão salarial.....	55
3.3. A rotatividade	70
3.4. Escolaridade	79
3.5. Idade	86
3.6. Jornadas de trabalho	89
Considerações Finais	92
Referências Bibliográficas.....	96
ANEXO A.....	98
ANEXO B	102
ANEXO C	104

Introdução

Nesta pesquisa analisamos a terceirização no Paraná a partir da seguinte hipótese a ser confirmada ao longo do texto: **os trabalhadores sujeitos à terceirização enquadram-se em um circuito de mobilidade social mais estático e precário que os contratados diretos**. Esta hipótese foi desenvolvida e explorada empiricamente no decorrer do texto.

Consideramos que a terceirização é, atualmente, um dos temas mais relevantes para os estudiosos das relações de trabalho no Brasil. Com base em pesquisa recente (CARVALHO, 2014; CARVALHO e BRIDI, 2015), pudemos observar empiricamente os efeitos negativos que a terceirização causa sobre o trabalhador. Efeitos que se observaram em menor grau para os contratados diretamente pela tomadora dos serviços, os contratados diretos. Estes se dão através de aspectos materiais e simbólicos relacionados à relação de trabalho. Se por um lado, a terceirização pode representar um progresso ocupacional, ou seja, mais direitos e mais segurança *de e no*¹ trabalho para trabalhadores oriundos de setores mais precários, e antes inseridos no mercado de trabalho informal (empregadas domésticas, diaristas, trabalhadores da construção civil, etc.), por outro, o trabalhador terceirizado se vê impedido de se **estabelecer** em um lugar, dentro da estratificação social vigente no país, superior ao seu de origem. Ressaltamos a expressão “estabelecer” pois um emprego terceirizado não oferece as condições materiais e simbólicas para que o trabalhador se estabeleça em um status social equivalente ao contratado direto.

O que queremos dizer com isto é que um emprego terceirizado oferece apenas um vislumbre da condição social percebida pelos contratados diretos. Vislumbre que dura pouquíssimo tempo. Não queremos dizer, com isto, que a condição social do contratado direto representa um ideal à ser perseguido, mas que, a partir de um olhar comparativo, configura-se como uma condição

¹ Representa segurança de trabalho pois é menos sazonal que alguns ramos do setor informal e maior segurança no trabalho por oferecer, em tese, condições de segurança de acordo com as normas das agências fiscalizadoras.

superior no que se refere às questões salarial, de segurança², de identidade, entre outras.

Esta é a questão que buscamos desenvolver neste estudo: ao mesmo tempo em que a terceirização pode representar um progresso ocupacional e, de certa forma, uma ascensão social, mesmo que, em regra, por pouco tempo, ela impede a cristalização desta condição, tendendo a levar estes trabalhadores a transitar entre a condição social em que se encontravam anteriormente à condição de terceirizado³ e as garantias e benefícios de um emprego formal com base na Consolidação das Leis Trabalhista (CLT). Foi o que observamos na pesquisa empírica que move o presente trabalho: a terceirização, a longo prazo, aprisiona o sujeito em um status social⁴ **permanentemente transitório**. O status social refere-se à posição dos indivíduos na estrutura social. Evidente que se trata de uma posição que é simbólica, mas que é definida, na teoria de Weber da estratificação social, por critérios objetivos e subjetivos, tais como renda, ocupação, poder, prestígio etc. (STAVENHAGEN, 1974).

O trabalhador transita entre a condição de empregado terceirizado e a condição de desemprego mais ou menos duradoura que ocorre em ciclos temporais variados, ou seja, depende do grau de rotatividade do setor em que trabalha e de outras variáveis mais específicas. O ciclo poderia ser definido como “emprego terceirizado – desemprego – emprego terceirizado”, situação que ocorre com o contratado direto também, mas em incidência expressivamente menor. Esta última observação é extremamente importante para o raciocínio presente neste trabalho: as situações problemáticas às quais os terceirizados estão sujeitos ocorrem com os contratados diretos também, porém em menor grau. Esta é a chave da compreensão da terceirização como um problema social. O emprego terceirizado é regido pelo mesmo estatuto dos

² Em ambos os sentidos. Há exaustivas pesquisas que apontam que o terceirizado permanece por menos tempo no emprego se comparado ao contratado direto, da mesma forma que há pesquisas que apontam que os terceirizados se acidentam mais que os contratados diretos no trabalho. (CUT, 2014) (DIEESE, 2010)

³ Que muitas vezes representa uma situação precária, como a de desemprego.

⁴ Entendemos status social como a posição que o indivíduo ocupa na sociedade em relação ao valor conferido a ela de acordo com a cultura. No caso que analisamos aqui, o status social é conferido com base na posição do indivíduo em relação ao mercado de trabalho. Por exemplo, se está empregado formalmente, tem um status social positivo se comparado ao desempregado ou trabalhador informal. Ao mesmo tempo que, se esse emprego for terceirizado, tem um status social negativo em comparação ao contratado direto.

contratados diretos, porém, ele responde a uma demanda do setor empresarial em que a lógica é: aumentar os lucros diminuindo a estabilidade e segurança do trabalho, isto é, flexibilizando-a.

Neste sentido, nossa percepção sobre a terceirização no Paraná é análoga à percepção de Robert Castel sobre a questão das políticas de inserção na França nas décadas pós-crise de 1973 e o declínio do que ele chama de sociedade salarial na Europa. Ele compara os efeitos destas políticas com o mito de Sísifo⁵, pois seu objetivo é uma tarefa impossível: integrar os inintegráveis, que são, para Castel, de “supranumerários”. Em uma sociedade onde não há emprego digno ou “trabalho decente”, como se refere a Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁶ para todos os cidadãos, não há como integrar a todos. Isto, a nosso ver, deve-se mais, a uma ausência de vontade política do Estado que por motivos econômicos materiais e que resulta em exclusão de alguns grupos sociais. Utilizamos a analogia com o mito de Sísifo, pois a terceirização age da mesma forma sobre a vida dos trabalhadores. Quando o trabalhador finalmente sente que tem a possibilidade de se incluir socialmente, progredindo em seu status social, vêm logo em seguida, por uma ou outra razão, o fim do contrato de trabalho e com ele o retorno à condição social de origem: o desemprego ou a informalidade. Mesmo que este retorno seja temporário, seus efeitos são, muitas vezes, duradouros, permanecendo até que o trabalhador consiga ser contratado em outro emprego terceirizado para novamente ter acesso às garantias materiais e simbólicas de um contrato de trabalho formal.

Nesta nova empreitada científica, com o intuito de contribuir para a compreensão da terceirização no Paraná e, de alguma forma, no Brasil,

⁵O mito de Sísifo é um ensaio filosófico escrito por Albert Camus, em 1941. Refere-se à um homem que desafiou os deuses e foi condenado a permanecer eternamente tentando realizar uma tarefa impossível que quando estava perto de estar acabada, começava do início outra vez.

⁶ “O conceito de trabalho digno resume as aspirações do ser humano no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens.” (OIT – ILO LISBOA)
http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_02_pt.htm.
Visto em 23/04/17

buscamos desenvolver esta hipótese central a partir da análise das características da terceirização no estado do Paraná ao longo de quatro anos: de 2011 a 2014. Nosso objetivo principal foi confirmar a procedência da hipótese explicitada acima.

Esta pesquisa é movida pela seguinte hipótese: a terceirização intensifica a desigualdade social entre os membros da classe trabalhadora, em outros termos, daqueles que vivem dos rendimentos de seu próprio trabalho na medida em que coloca o trabalhador em uma situação de maior probabilidade de encontrar-se desempregado, em comparação aos contratados diretos, pois, o aumento da probabilidade de desemprego é diretamente proporcional ao aumento do nível de precariedade para a vida do trabalhador. Para respondê-la, utilizamos como referência algumas das inúmeras experiências empíricas de estudiosos das transformações do mundo do trabalho e, principalmente, dados estatísticos oficiais⁷ que nos permitiram comparar duas categorias de trabalhadores, os terceirizados e os contratados diretos de seis ramos de atividade econômica que utilizam em grande escala o trabalho terceirizado, a fim de averiguar como se desenvolve a relação de desigualdade entre estes dois tipos de contrato.

A importância de estudar a terceirização neste momento é evidente. Tanto devido à sua grande relevância no mercado de trabalho brasileiro, visto que existem cerca de 12 milhões de terceirizados no Brasil, ou 26,8% do mercado de trabalho **formal** (CUT/DIEESE, 2013), como pelo intenso debate que tem sido travado, instâncias informais (no cotidiano), e institucionais, como nas institucionais, a respeito de seus efeitos sociais e da restrição, ampliação e regulamentação de seu uso no mercado de trabalho brasileiro. Isto também se expressa em problemas trabalhistas, como destacam os estudos sobre os inúmeros casos em que a prestadora de serviços deixa de pagar os direitos remuneratórios dos terceirizados e estes acabam tendo que recorrer à justiça do trabalho para ter acesso a seus direitos por meio da tomadora do serviço

⁷ Banco de dados RAIS-MTE referente aos anos de 2011 e 2014.

(responsabilidade subsidiária), além dos casos de discriminação dos terceirizados em detrimento dos contratados diretos, entre outros⁸.

O estopim para a retomada do debate sobre a terceirização como um dos temas atuais mais importantes no cenário nacional foi o andamento do Projeto de Lei 4330/2004 que atualmente tramita no Senado Federal como PLC 30/2015, além do Projeto de Lei 4302/98 aprovado pela câmara dos deputados e sancionado pelo Presidente Michel Temer em abril de 2017, cujo teor permite a utilização da terceirização de forma irrestrita. No Brasil, atualmente, existem duas importantes instituições como referências sobre o assunto e que alimentam o debate público sobre o tema – o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e a Federação de Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) –, além dos pesquisadores brasileiros (muitos referenciados neste estudo) e estrangeiros de diversas áreas de investigação e que já discutem este tema há décadas. Citamos as duas instituições, pois são as duas principais referências com estudos estatísticos sobre o tema e por defenderem dois pontos de vista diferentes: a primeira defende que a terceirização é prejudicial ao terceirizado e a segunda defende que não há diferença significativa entre o terceirizado e o direto.

Além destas duas referências, há também um estudo recente publicado pela Fundação Getúlio Vargas, de autoria de Guilherme Stein, Eduardo Zylberstajn e Helio Zylberstajn que traz uma contribuição para este debate. Contribuição esta que se dá tanto no campo teórico como, e especialmente, no metodológico, visto que sem ele a presente pesquisa não seria possível. Estes

⁸ “A União Federal, com quase 16 mil processos, ocupa o primeiro lugar na lista de maiores litigantes do Tribunal Superior do Trabalho. Em seguida estão a Caixa Econômica Federal (CEF), o Banco do Brasil S. A., a Petróleo Brasileiro S. A. (Petrobras) e a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT). Em sexto e sétimo lugares, o ranking traz dois bancos privados, o Itaú Unibanco S. A. e Banco Santander S. A., seguida de dois fundos de pensão: a Fundação dos Economistas Federais (Funcef) e a Fundação Petrobras de Seguridade Social (Petros). O ranking de litigantes, elaborado pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST, inclui todas as empresas que têm mais de 100 processos em tramitação na Corte. [...] com base em dados fornecidos pelo TST e pelos 24 Tribunais Regionais do Trabalho, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) divulgou lista com os dez maiores litigantes da Justiça do Trabalho em 2015. Bancos, varejo, telefonia, produtoras de petróleo, siderúrgicas, construtoras, empresas públicas, mineradoras e produtoras de alimentos figuram entre as maiores litigantes em âmbito nacional” (TST, 2016);

autores desenvolvem, com base em estudos anteriores como o do DIEESE⁹, da FIESP¹⁰ e da CNI¹¹, uma metodologia experimental que permite identificar no banco de dados RAIS (Registro Anual de Informações Sociais) trabalhadores terceirizados e diretos, com base na CNAE¹² e CBO¹³.

É neste debate que nos inserimos com esta dissertação de mestrado, no qual buscamos essencialmente dar uma contribuição **empírica**, com base em dados estatísticos do Ministério do Trabalho e Emprego, para um assunto onde existe extenso debate há várias décadas e com amplos consensos já bastante consolidados. Com base nos resultados obtidos neste estudo, não vemos a necessidade de apontar para uma nova visão sobre a terceirização, mas sim de corroborar com visões clássicas e talvez atentar para um aspecto pouco explorado em relação a ela: seus efeitos sobre a mobilidade social dos trabalhadores.

A dissertação está organizada da seguinte forma:

No primeiro capítulo fazemos uma contextualização histórica sobre a terceirização, seu surgimento e os fatores políticos e econômicos que a fizeram se ampliar pelos países capitalistas e no Brasil. Para tal trazemos a contribuição de intelectuais brasileiros e estrangeiros que discutem a terceirização desde o século passado e alguns contemporâneos.

No segundo capítulo tratamos da relação entre terceirização e mobilidade social. Nosso ponto de partida é que um trabalho terceirizado não cumpre, integralmente, a função que o trabalho formal deveria cumprir na vida do trabalhador brasileiro, que é garantir o acesso do trabalhador e sua família aos direitos sociais básicos e uma certa estabilidade econômica e de status social. Fazemos também uma breve descrição da metodologia utilizada em nossa pesquisa.

⁹ Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

¹⁰ Federação das Indústrias do Estado de São Paulo.

¹¹ Confederação Nacional da Indústria. Também lançou um relatório sobre a terceirização em Julho de 2014. http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/SEsp-Jul14_1.pdf (acesso em 27/10/2016)

¹² Classificação Nacional de Atividades Econômicas

¹³ Classificação Brasileira de Ocupações.

Por fim, no terceiro capítulo passamos à análise dos dados empíricos coletados com base nos bancos de dados do Ministério do Trabalho e Emprego. Neste capítulo, buscamos dar uma sustentação empírica aos nossos apontamentos e hipóteses sobre os efeitos da terceirização no status social do trabalhador.

Capítulo 1. A terceirização no mundo do trabalho globalizado e seu reflexo no Brasil: breve contextualização

A expressão terceirização deriva do latim *tertius*, que diz respeito ao sujeito estranho em uma relação entre outros dois sujeitos. Significa que o terceiro não é essencial para a existência desta relação. No processo produtivo ele é quem intermedia a contratação de mão-de-obra para uma empresa que decide descentralizar parte de suas atividades e responsabilidades trabalhistas. Esta decisão baseia-se na promessa que a terceirização promove a redução de custos com a administração da força de trabalho. Isto, contudo, tem um custo alto para o trabalhador.

Podemos dizer que, na prática, a terceirização, como descentralização permanente ou temporária de parte das atividades de uma empresa, existe antes mesmo do desenvolvimento do capitalismo moderno. Segundo Carelli (2014), a terceirização data do início da Revolução Industrial,

em fins do século XVIII e início do século XIX. É historicamente conhecida sob o nome de *putting-out system* a exploração de trabalhadores para realizar parte da produção dos capitalistas em seus próprios domicílios, o que transformou artesãos independentes em trabalhadores empobrecidos e limitados. (CARELLI, 2014, p. 239)

É, contudo, a partir do século XX que ela se torna um problema social e, logo, objeto de estudo da Sociologia, bem como de outras áreas da ciência, como direito, economia e administração.

A terceirização tomou sua forma atual nos Estados Unidos da América durante a Segunda Guerra Mundial, quando a indústria bélica passou a delegar parte de suas atividades a terceiros por falta de capacidade de lidar com a demanda de armamentos do período. Entretanto, ela voltou a ter importância no processo produtivo em termos mundiais somente após as grandes crises econômicas da década de 1970 em diante, em especial o choque do petróleo de 1973, que se tornou o marco para a transição do regime de acumulação fordista para o regime flexível, segundo David Harvey (1992).

As condições de trabalho sob as quais os trabalhadores estão sujeitos vivem em constante movimento. Este movimento, em determinados momentos,

gerou avanços nos direitos dos trabalhadores e conseqüentemente melhora nas suas condições de vida, mas em outros, gerou retrocessos e precarização.

Uma parte dos trabalhadores em diversos países avançou em relação à garantia de direitos e melhores condições de trabalho no pós-guerra (dos anos 1950 aos 1970) devido à suas grandes mobilizações, principalmente com os trabalhadores fabris (em 1968-72 houve grandes ondas de greves em todos os países industriais), o contexto da Guerra Fria (1945-1991) e os processos de recuperação europeia após a segunda guerra mundial. Nestes países, os padrões de vida se elevam nas sociedades modernas até 1973, com a era de ouro do capitalismo e o Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*), mas a partir daí a economia mundial sofre com uma crise econômica, causada pelo “choque do petróleo”¹⁴. (Tauile, 2001)

Em razão da crise (década de 1970), que, segundo os ideólogos conservadores, “foi causada pelo poder excessivo dos sindicatos e dos movimentos operários, que pressionaram por aumentos salariais e exigiram o aumento dos encargos sociais do Estado” (CHAUÍ, 2013; p. 124), as empresas buscaram reduzir os custos do trabalho adotando as modalidades enxutas de produção e terceirizando parte do trabalho. Em consequência, ampliam-se os processos de precarização das relações trabalhistas. Surgem, então, novas formas de organização do trabalho, de forma que o capitalismo reorganiza todo o processo produtivo visando manter sua hegemonia na sociedade. De acordo com Antunes,

Opondo-se ao contra poder que emergia das lutas sociais, o capital iniciou um processo de reorganização das suas formas de dominação societal, não só procurando reorganizar em termos capitalistas o processo produtivo, mas procurando gestar um projeto de recuperação da hegemonia nas mais diversas esferas da sociabilidade. (ANTUNES, 1999, p. 48)

Para conquistar e manter a sua hegemonia, o capitalismo se reorganizou de tal forma que gerou, nas relações de trabalho, diversas formas, tanto de gestão do trabalho como formas de contratação, resultando em precarização e aumento da extração de mais-valia dos trabalhadores, por meio

¹⁴ O “choque do petróleo” de 1973 foi causado pela decisão dos países membros da OPEP (Organização dos Países Exportadores de Petróleo) de aumentar o preço do petróleo em mais de 400% como protesto contra o apoio dos EUA à Israel durante a Guerra o Yom Kippur.

do enxugamento de postos de trabalho, da inclusão de equipamentos de tecnologia avançada, de terceirizações e de métodos de gestão mais intensos do trabalho¹⁵.

Sob o argumento de que o modelo de produção anterior “estaria gerando custos excessivos e rigidez no mercado de trabalho, limitando a reestruturação capitalista necessária na nova ordem competitiva mundial, a dos mercados globalizados”, Cardoso (2010, p.118), afirma se passa a desenvolver um projeto para “aperfeiçoar” a produção capitalista. A partir daí o capitalismo vai além do Fordismo e do Taylorismo, desenvolve novas formas de intensificação e flexibilização do trabalho, como aquelas originárias do toyotismo, e os contratos flexíveis. David Harvey (1992) em “A condição pós-moderna” identifica este processo, que se desenvolve a partir de 1973, como a passagem para uma nova fase da acumulação capitalista, a Acumulação Flexível. Isto significa que o trabalhador é flexibilizado e tem que se adaptar, para sobreviver, ao novo modelo de acumulação, que também é flexível. Uma produção flexível exige também uma mão de obra flexível (Bridi, 2009). As mutações no processo produtivo têm alguns resultados imediatos no mundo do trabalho, a

[...] desregulamentação enorme dos direitos do trabalho, aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora, precarização e terceirização da força humana que trabalha, destruição do sindicalismo de classe e sua conversão num sindicalismo dócil, de parceria ou de empresa. (ANTUNES, 1999: 53)

No Brasil, a onda de flexibilização chegou com força apenas a partir do final da década de 1980 e início dos anos 1990. Isto se deveu à estrutura política e econômica vigente no período anterior, onde havia um projeto de desenvolvimento da economia nacional e pouca abertura à competição com o mercado externo. Desta forma, a economia brasileira só sentiu os efeitos da era flexível a partir da abertura política e econômica realizada pelo Estado na década de 1980, onde o Brasil passa a se inserir no processo de globalização, adotando processos de reestruturação produtiva fortemente influenciado pelo neoliberalismo em nível mundial, grandes processos que acarretaram no período de acumulação flexível. (DRUCK e BORGES, 2001)

¹⁵ Fordismo, taylorismo e toyotismo, por exemplo.

Para José R. Tauile (2001), a maneira como o Brasil se inseriu na economia internacional gera a distinção entre a sua valorização do trabalho em relação à valorização gerada nos circuitos de acumulação aos quais ele está inscrito. Para o autor as evidências demonstram que a maneira como ocorreu os processos de abertura do país e a participação da economia brasileira no processo de globalização acarretou e acarreta “uma vez mais, uma desvalorização acentuada do trabalho social no Brasil.” (TAUILE, 2001, p.236-237) O caráter periférico da inserção econômica brasileira no capitalismo mundial configura ainda mais a precariedade do seu mercado de trabalho.

A flexibilização da produção e do trabalho no Brasil se deu, principalmente, por meio da reforma dos métodos de gestão e organização do trabalho, “e menos através de inovações tecnológicas. (DRUCK E BORGES, 2001, p.112 como analisou Druck e Borges:

Sendo assim, a terceirização, que é o tema de nossa discussão, assumiu um papel fundamental neste processo. Nos países com economias secundárias ou periféricas, como é o caso do Brasil, que não tem um papel essencial na produção industrial mundial, a terceirização, mais do que as inovações tecnológicas, foi o principal instrumento utilizado pelas empresas dos diferentes setores e tanto públicos quanto privados, que resultou em precarização das relações de trabalho, aumento do desemprego e, conseqüentemente, a desmobilização dos sindicatos. Nos países “periféricos” ou “em desenvolvimento”, a terceirização pode ser considerada como a

[...]principal política de gestão e organização do trabalho no interior da reestruturação produtiva. Isso porque ela é a forma mais visível de flexibilização do trabalho, pois permite concretizar – no plano da atividade do trabalho – o que mais tem sido propagado pelas estratégias empresariais e pelo discurso empresarial: os “contratos flexíveis”. Leia-se: contratos por prestação de serviço, sem cobertura legal e sob responsabilidade de “terceiros”. (DRUCK e BORGES, 2001, p.112)

Paula Marcelino define a terceirização como “todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho” (MARCELINO, 2008, p. 41) e o “terceiro é o trabalhador na relação entre duas empresas, uma contratante e uma subcontratada.” (MARCELINO, 2008, p. 12) Da perspectiva da sociologia,

trabalhador terceiro é um sujeito precarizado em relação às outras formas de contrato, ou, como definiu Druck e Borges, alvo de uma “quádrupla precarização”, que afeta o trabalho, a saúde, o emprego e os sindicatos.

Em pesquisa realizada por Márcio Pochmann (2007) é possível observar os impactos da terceirização nas condições de trabalho. Comparando o trabalho terceirizado com o trabalho não terceirizado, Pochmann concluiu que o trabalhador terceirizado de São Paulo, por exemplo, em 2005, ganhava, em média, metade do salário de um trabalhador não terceirizado e sofria muito mais com a rotatividade no trabalho. Neste mesmo período, Pochmann observou que “a taxa de rotatividade do empregado terceirizado foi 70,1% maior que a praticada pelo conjunto dos empregados formais no Estado de São Paulo.” (POCHMANN, 2007, p. 26)

Desta forma, podemos compreender a terceirização – que tem como finalidade precípua enxugar custo – como um processo que tende à precarização das condições de trabalho. No Brasil, ele se desenvolveu sob duas formas e em dois momentos, segundo Pochmann (2007): a terceirização-base e a superterceirização. A primeira caracteriza-se pela terceirização de serviços básicos, como limpeza, manutenção, cozinha e transporte que se desenvolve a partir dos anos 1970 no Brasil e se acentua nos anos 1980 e que persiste até os dias de hoje. A segunda é um tipo de terceirização de serviços que exigem uma maior qualificação do trabalhador, como analistas, gerentes, supervisores, inspetores de qualidade, vendas, etc.; que só passa a se desenvolver a partir dos anos 1990 com o surgimento do novo ambiente econômico de liberalização comercial e financeira aprofundado pelo Plano Real. (POCHMANN, 2007, p. 16)

Desde o final dos anos 1980, o Brasil viveu um momento de expansão da terceirização causado pela busca das empresas pela diminuição de seus custos fixos com despesas de mão-de-obra. No setor público, assim como no privado, ela se intensificou na década de 1990, especialmente, após a edição da Súmula 331 pelo Tribunal Superior do Trabalho, em 1993 e pela lei 8.666/93 denominada lei das licitações. Na primeira, o TST organiza e especifica as situações em que a terceirização é lícita e aquelas em que é ilícita. Em síntese, ela seria lícita apenas em quatro situações: 1) contratação de trabalho

temporário; 2) atividades de vigilância; 3) atividades de conservação e limpeza; e 4) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. Na segunda, é regimentado o processo de contratação de serviços terceirizados na administração direta e indireta. Pochmann constatou, em sua pesquisa sobre a terceirização em São Paulo, que, neste Estado, entre os anos de 1990 e 2005, o número de trabalhadores formais em empresas terceirizadas foi multiplicado por sete, enquanto que, no mesmo período, o total de empregos cresceu apenas quarenta por cento. (MARCELINO, 2008, p 22)

Estes dois tipos de terceirização (terceirização-base e a superterceirização) envolvem critérios diferentes de contratação, sendo que a terceirização-base prioriza os trabalhadores com baixa escolaridade, diferentemente do que ocorre com a superterceirização (POCHMANN, 2007). Apesar disso, os impactos da terceirização sobre estes trabalhadores são basicamente os mesmos: a precarização dos salários e a sujeição à instabilidade no emprego.

A terceirização tem um formato homogêneo, segue os mesmos princípios e a mesma lógica onde quer que se insira, porém, existem especificidades a respeito da sua intensidade e extensão (setores que abrange) que oscilam de acordo com variáveis complexas, tais como caráter da economia local, legislação regulamentadora, período histórico, relações políticas etc. É com base neste caráter oscilante que consiste a importância de se estudar a sua configuração hoje e sua trajetória histórica, tal como realizado em Druck e Borges (2001) e Pochmann (2007), com vistas a construir uma caracterização desse tipo de trabalho.

1.1 – Debate sobre efeitos da terceirização na vida dos trabalhadores

Neste subcapítulo, discutimos o fenômeno da terceirização e sua implicação na vida dos trabalhadores tomando como referência a bibliografia que debate o tema. Escolhemos três estudos em especial que abordam este tema: um estudo da FIESP (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo) de abril de 2015, um estudo dirigido pela CUT (Central Única dos

Trabalhadores) de 2014, e, ainda um estudo publicado pela Escola de Economia de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas FGV-EESP, por três pesquisadores: Guilherme Stein, Eduardo Zylberstajn e Hélio Zylberstajn no ano de 2015. Como observado, todos os estudos selecionados, fazem parte de um mesmo período histórico, ou seja, de um mesmo contexto. A escolha destes materiais ocorre em virtude de serem pesquisas que possuem proximidade com nossa proposta, ou seja, uma análise estatística dos efeitos da terceirização na vida dos trabalhadores. Além disso, são importantes para nossa pesquisa pois elaboram um método pioneiro de análise da terceirização no Brasil. Foi nestes relatórios que nos baseamos para formular o método de pesquisa que utilizamos aqui.

Deste modo, em um primeiro momento explicitamos o conteúdo destes relatórios, ressaltando seus principais aspectos para, na sequência estabelecer um diálogo com os mesmos. Buscamos primeiramente expor o contexto em que eles se circunscrevem, apresentamos os sujeitos que desenvolveram estas pesquisas, e passamos, finalmente, à exposição do método de cada trabalho, suas motivações, e, por fim, detalhamos os resultados e conclusões de cada pesquisa.

Um fato que incentiva a escrita dos três relatórios é o intenso debate que tem sido travado na sociedade brasileira sobre a implementação de uma regulamentação mais rigorosa, em relação ao que já existe, sobre a terceirização. Desta maneira, pode-se afirmar que o contexto de desenvolvimento das pesquisas aqui abordadas é o de expansão legal da terceirização e, ainda, de intensa disputa política em seu entorno. Circunscrevem-se em tal contexto, fornecendo tanto análises, como prognósticos para o fenômeno da terceirização no Brasil, mesmo que por diferentes olhares.

A análise destes relatórios obedeceu alguns critérios. Primeiramente, buscamos compreender o processo histórico em que eles foram redigidos: um contexto onde as definições legais da terceirização eram determinadas apenas pela súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, cujo o principal elemento de contestação é o veto da terceirização a realização de atividades-fim. (STEIN *et. al.* 2015; FIESP, 2015; CUT, 2014)

Os relatórios em análise representam parte dos estudos que desejamos estabelecer um diálogo, pois são nossos pontos de partida, mas são também representativos das diferentes visões políticas sobre a terceirização que dominam o debate no Brasil hoje. Desta maneira, é importante delimitarmos quem são os sujeitos que desenvolveram as referidas análises. A importância de traçar tais perfis repousa no impacto de seus pontos de partida, ou melhor dizendo, do lugar social onde estão observando, sobre suas conclusões e apontamentos, visto que não é possível dissociar o texto da posição social daquele que o escreveu.

A “Nota Técnica: Terceirização”, é assinado pela FIESP, que é descrita em seu próprio site da seguinte forma: “A Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) é a maior entidade de classe da indústria brasileira. Representa cerca de 130 mil indústrias de diversos setores, de todos os portes e das mais diferentes cadeias produtivas, distribuídas em 131 sindicatos patronais”¹⁶. Fica claro que sua finalidade é a representação patronal, ou seja, representar os empregadores da indústria. Sua essência é a defesa dos interesses do segmento industrial do Brasil. Sua posição é nítida em relação à defesa da terceirização, inclusive no próprio relatório supracitado há um *link* ¹⁷ com um site de uma campanha cujo título é “Terceirização Sim”, que faz, claramente, apologia à terceirização.

Em seguida temos o artigo “Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil” (2015), assinado por um conjunto de pesquisadores: Guilherme Stein, Eduardo Zylberstajn e Hélio Zylberstajn. Neste artigo, os autores visam elaborar um texto de análise científica destinado, especialmente, ao público acadêmico. Estes pesquisadores possuem vínculo com a Escola de Economia de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas FGV-EESP. Segundo o site da própria instituição, a “missão” da A FGV/EESP tem três pontos fundamentais como diretrizes:

:

¹⁶ <http://www.fiesp.com.br/sobre-a-fiesp/>. Visualizado em 02/05/2017.

¹⁷ Em 02/05/17 o site estava fora do ar. Talvez pelo fato de a terceirização já ter sido aprovada pelo congresso e sancionada pelo presidente da república.

- Pensar o Brasil e contribuir para o desenvolvimento através do conhecimento da realidade brasileira e do fortalecimento da identidade nacional;
- Contribuir para formar a elite intelectual e dirigente do país, pois não há nação rica sem intelectualidade própria e dirigentes esclarecidos e comprometidos com sua realidade; e
- Participar e contribuir para a discussão e análise dos principais pontos da agenda nacional de desenvolvimento econômico e social.

18

Com base na passagem reproduzida acima, fica evidente que esta instituição busca formar sujeitos com capacidade de interferir diretamente na realidade política, social e econômica do país, assumindo, assim, a defesa de um projeto nacional desenvolvimentista.

Por fim, o relatório “Terceirização e Desenvolvimento: Uma conta que não fecha” (2014), assinado pela CUT em conjunto com o DIEESE. A primeira se autodescreve da seguinte forma:

A Central Única dos Trabalhadores é uma organização sindical brasileira de massas, em nível máximo, de caráter classista, autônomo e democrático, cujo compromisso é a defesa dos interesses imediatos e históricos da classe trabalhadora. ” (CUT, 2017)

Projeta-se como uma instituição que tem por fim a defesa do interesse dos trabalhadores e assume uma posição pública contrária à ampliação da terceirização. Além disso, o próprio relatório aqui analisado é um esforço motivado por demonstrar seus elementos negativos.

Os três relatórios em debate aqui apontam para a necessidade de produção de dados estatísticos específicos sobre a terceirização, visto que hoje inexistem ou são precários, o que dificulta a observação da realidade deste fenômeno. Para suas análises, utilizam, principalmente a RAIS, banco de dados administrado e elaborado pelo MTE. Embora cada texto desenvolva estratégias metodológicas próprias para lidar com os dados em questão, a essência é a mesma: separar o banco de dados entre terceirizados e contratados diretos.

¹⁸ Retirado do endereço: <http://eesp.fgv.br/escola/missao-da-eesp>. Visualizado em 02/05/2017.

O texto “Nota Técnica: Terceirização” (2015), apresenta sua metodologia criticando diretamente o relatório da CUT, o texto “Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha” (2014). A FIESP busca refutar as conclusões e análises da CUT, que, em sua visão, comparou “banana com abacaxi”. Quer dizer com isso que a CUT comparou trabalhadores terceirizados de baixa escolaridade com trabalhadores diretos de alta escolaridade, desta forma gerando comparações estatísticas pouco confiáveis e inválidas. Atribui a isto o fato de a CUT ter chegado à dados tão distintos em relação aos salários dos terceirizados e dos contratados diretos. A FIESP, deste modo propõem em sua metodologia excluir os 29,5% de trabalhadores que são “Prestadores de Serviços Auxiliares”, como limpeza, segurança, portaria, etc., para estabelecer uma análise embasada nos outros 70,5% dos trabalhadores terceirizados com os trabalhadores diretos.¹⁹ Em resumo, a FIESP utiliza a seguinte proposta metodológica: “nosso estudo comparou salários e carga horária entre trabalhadores terceirizados e trabalhadores diretos de setores similares, excluindo os “Prestadores de Serviços Auxiliares” ” (FIESP, 2015).

Os objetivos alçados pelo trabalho da FIESP neste relatório giram em torno da defesa da aprovação do PL 4330/2004, que regulamenta a terceirização, e, em sua visão, amplia os direitos dos terceirizados. A FIESP ressalta, que a despeito da qualidade do projeto, aspectos ideológicos vêm atrapalhando a implementação de tal medida:

A votação do projeto de lei que regulamenta a terceirização vem causando acalorados debates na sociedade, que, em muitas situações, estão sendo pautados muito mais pela ideologia que pelos fatos e dados da realidade. O presente trabalho mostra que não há diferenças salariais entre trabalhadores terceirizados e diretos e que o índice de acidentes é ligeiramente maior entre os diretos. (...) (FIESP & CIESP, p.3, 2015)

O objetivo fundamental desta instituição neste debate é a comprovação de que terceirizados e trabalhadores tem os mesmos direitos e igualdade salarial e, ainda, que trabalhadores diretos sofrem mais acidentes que terceiros, para assim endossar a regulamentação da terceirização.

¹⁹ Dados extraídos do relatório da FIESP (2014).

O artigo dos pesquisadores da FGV (2015), busca observar o mesmo indivíduo ao longo do tempo. Utilizam para isto a RAIS-Identificada, que é o mesmo banco de dados que a FIESP e CUT utilizam, porém com variáveis que permitem identificar os indivíduos no banco de dados, tornando possível observar sua trajetória de emprego.

Este método, segundo os autores, pode alcançar um resultado empírico mais próximo dos efeitos reais da terceirização. O que tornaria possível a verificação dos reais elementos motivadores da terceirização no Brasil. Tal trabalho, busca aprofundar os estudos sobre a terceirização, pois entende que

Essas evidências são importantes para embasar o debate acerca da regulamentação da terceirização no Brasil. Em 2015, a Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei 4.330, que autoriza a terceirização para todas as atividades da empresa e estabelece as regras para que esse procedimento possa ser adotado. ” (STEIN *et. Al*, p.3-4, 2015).

O trabalho ainda aponta que a “horizontalização” da produção, isto é, a relacionar empresas com empresas ao invés de empregador com empregado, é interessante para as empresas por torná-las mais competitivas, pois

Essa vantagem pode ser obtida caso (i) a mão de obra terceirizada seja mais eficiente (eficiência obtida por especialização, gestão etc.) ou (ii) a remuneração dos trabalhadores terceirizados seja menor do que a que seria recebida caso o mesmo trabalhador fosse contratado diretamente. (STEIN *et. Al*, p.6, 2015).

Segundo os pesquisadores, a segunda hipótese é amplamente defendida por setores da sociedade contrários a terceirização, como a CUT, e sua pesquisa acaba refutando tal hipótese com base em seus resultados.

A CUT, por sua vez, apresenta sua metodologia como “uma análise do mercado de trabalho através do agrupamento dos setores tipicamente terceirizados e dos setores tipicamente contratantes (...)” (CUT, 2014), ou seja, compara setores onde a mão-de-obra é amplamente utilizada de forma generalizada com os setores onde a mão-de-obra utilizada é contratada diretamente pelas empresas. Utilizam, também, dados qualitativos sobre a terceirização obtidos por sua relação direta com sindicatos e trabalhadores. Através de exemplos de situações vividas por terceirizados, busca demonstrar

outros aspectos que fazem parte da vida laboral terceirizada. A CUT, destaca que seu estudo visa

demonstrar a precariedade das condições de trabalho dos terceirizados, as ameaças contra a vida desses trabalhadores e a busca por lucro com redução de direitos. Os efeitos da terceirização vêm se agravando fortemente e não podem ser aceitos pela sociedade brasileira, não podem ser aceitos por uma sociedade que busca um desenvolvimento pautado pela priorização da vida, pela igualdade de direitos, pela distribuição de renda e inclusão social, articulados com a valorização do trabalho. (CUT, p7, 2014)

É evidente que a CUT organiza tal estudo com o objetivo de sensibilizar a sociedade sobre os aspectos negativos da terceirização, com vistas a promover e embasar, também, sua posição. Deste modo, a tônica do texto da CUT consiste em realçar elementos perversos que envolvem a terceirização.

Cabe destacar que a CUT se posiciona claramente em defesa dos direitos e do bem-estar dos trabalhadores, diferentemente dos demais textos analisados aqui, que se propõem a serem críticos de posições compreendidas como “ideológicas”, esse tom é bastante claro no material da FIESP (2015), e encontra eco também no texto dos pesquisadores da FGV (2015). Desta maneira, pode-se inicialmente destacar que estas duas outras pesquisas assumem, de maneira mais ou menos explícita, uma defesa da ampliação da terceirização.

Apresentados os aspectos metodológicos e os objetivos das três pesquisas que tomamos por base neste debate, passaremos a apresentar a análise dos dados que cada pesquisa realiza, assim como as conclusões que derivam destas análises.

A FIESP aponta para o número de 11,4 milhões de terceirizados, dos quais 29,5 % são prestadores de serviços auxiliares cujas funções exigem menor qualificação e oferecem baixa remuneração. Em sua proposta metodológica, exclui esta parcela mais precária da análise comparativa. Sem tal exclusão, afirma que a diferença nos salários chega a uma diferença salarial de 11,5% entre terceirizados e contratados diretos. Sem esses 29,5%, a diferença fica em apenas 0,3%. As horas semanais trabalhadas ficam em

variação positiva de 3,3% a mais de horas trabalhadas para os terceirizados, ou seja, estes trabalham em média 41,8 horas semanais e os diretos 40,5.

A FIESP traz, ainda, dados em relação a duas categorias em específico: os ramos da Transformação e Construção. Segundo suas análises, no ramo da Transformação, os terceirizados recebem 9,3% a mais que diretos, trabalhando 0,3% horas a mais, enquanto que na Construção as horas de trabalho são idênticas e o salário de terceiros é 1,3% maior. (FIESP, 2015). Afirma, também, que avaliaram

[...] 21 ocupações que representam mais de 50% do emprego formal no setor industrial. Foi possível observar que as variáveis estudadas (remuneração média e horas contratuais semanais) em geral também são mais favoráveis para o terceirizado do que para o trabalhador direto. Ou seja, os terceirizados ganham mais e têm uma carga horária menor. (FIESP, p8, 2015)

Em relação à acidentes de trabalho numa comparação entre contratados diretos e os terceirizados há uma diferença percentual insignificante, pois, os acidentes a cada 1000 trabalhadores são de 14,5 para os primeiros e 13 para os segundos. Segundo os autores do estudo, este dado indica que os trabalhadores contratados diretamente pelas empresas encontram-se ligeiramente mais expostos a acidentes de trabalho que os terceirizados.

O estudo dos pesquisadores da FGV (2015), busca compreender a natureza das vantagens competitivas estabelecidas pela terceirização ou, como denominam, “*outsourcing*”. Em um primeiro momento,

Para tentar expurgar essas diferenças, uma abordagem alternativa compararia os salários médios dos terceirizados e dos não terceirizados controlando pelas características observáveis das firmas e dos trabalhadores. Fatores como escolaridade, idade e ramo de atividade explicam, como veremos, parte da diferença de remuneração entre os dois tipos de contratação. Porém, mesmo controlando por essas características, ainda notamos que no Brasil os trabalhadores terceirizados ganharam, em média, 12% menos que os trabalhadores próprios no período de 2007 a 2012. (STEIN et. Al, p6, 2015)

Diante disso, aplicaram um método alternativo e experimental cuja ideia era observar o mesmo trabalhador movendo-se da categoria de contratado direto para terceirizado e vice-versa, ou seja, a transição entre os

dois tipos de contrato. Com esta metodologia, chegam aos seguintes parâmetros

Com essa metodologia, mostramos que para um conjunto de seis ocupações tipicamente terceirizáveis no Brasil, o diferencial de salários dos trabalhadores terceirizados é de -3%. Mais ainda, mostramos que esse diferencial é bastante heterogêneo: enquanto serviços como Limpeza ou Telemarketing têm um diferencial bastante negativo para os terceirizados, a terceirização de serviços de Tecnologia da Informação (TI) ou Segurança/Vigilância implica em uma remuneração média maior do que a recebida pelos diretamente contratados. (STEIN et. Al, p3/4, 2015)

Um dos principais apontamentos desta pesquisa foi que terceirização se configura de forma heterogênea em relação às condições de trabalho nos diferentes ramos de atividade econômica. Afirma que essa heterogeneidade é a responsável pelas diferenças salariais, que fazem na média os terceirizados aparecerem recebendo, em média, salários 12% menores que os contratados diretos e que quando aplicado o método de análise de trajetória fica em apenas 3%. A motivação desta heterogeneidade é pouco explorada pela pesquisa, que aposta, por exemplo, na questão da representação sindical, apontando que trabalhadores terceirizados melhor representados sindicalmente podem receber melhor que aqueles que tem uma representação sindical frágil. Quanto a heterogeneidade aponta como exemplo o comparativo das seguintes categorias “Trabalhadores de Limpeza e Conservação, Montagem e Manutenção de Equipamentos e Tecnologia da Informação, que também apresentam um diferencial negativo, todos em torno de -5%. Por outro lado, os trabalhadores das atividades de Segurança/Vigilância recebem, em média, 5% a mais quando são terceirizados.” (STEIN et. Al, p.8, 2015). Em resumo, este artigo em questão atribui as diferenças de remuneração entre terceirizados e diretos à condição heterogênea do mundo do trabalho e não à desigualdade de condições de trabalho entre terceirizados e diretos.

O estudo da CUT baseia-se na comparação entre “setores tipicamente terceirizados” e “setores tipicamente contratantes”, como explicado anteriormente. Com base nesta metodologia, conclui que os trabalhadores terceirizados recebiam, em 2010, 27,1% menos que os diretos. Em 2013 esse número cai para 24,1%. Atribui a queda desta diferença à aspetos decorrentes do próprio mercado de trabalho, relacionados ao aumento da oferta de empregos e, em decorrência disso, valorização da força de trabalho. Cita

também as políticas de valorização do salário-mínimo como possível explicação. Quanto às horas semanais trabalhadas, afirma que em média trabalhadores terceirizados trabalham 3 horas a mais que os diretos. (CUT, 2014)

Neste relatório, a CUT afirma, ainda, que 78,5% dos trabalhadores terceirizados recebem até três salários-mínimos enquanto apenas 67,1% dos diretos se enquadram nesta classificação, o que significa que há uma maior concentração destes nas faixas salariais superiores em comparação àqueles.

Outra informação importante, obtida pela CUT em sua pesquisa, é sobre a questão da rotatividade dos terceirizados, que permanecem em seus locais de trabalho, em média, 2,7 anos, enquanto os contratados diretos permanecem, em média, 5,8 anos.

Sobre a escolaridade, os terceirizados apresentam 52,8% de seu efetivo com ensino superior e médio, enquanto que diretos 72,7%. O número de formados no ensino médio é o mesmo para os dois setores 46%. O que demonstra que a variável escolar não é tão significativa (CUT, 2014).

A CUT (2014) analisa, também, informações qualitativas sobre a terceirização, que possui por sua relação com os trabalhadores e sindicatos, apontando para outras quatro situações típicas do setor terceirizado da força de trabalho

Nessa parte do documento serão abordadas as quatro faces da terceirização. [...] A primeira delas é o calote que as empresas terceirizadas dão em seus trabalhadores, principalmente ao final dos contratos de prestação de serviços com as empresas tomadoras desses serviços. Sem falar dos casos em que o descumprimento da lei trabalhista ocorre durante a vigência dos contratos. É frequente o desaparecimento das terceirizadas ao final dos contratos sem o devido pagamento das remunerações, rescisões e demais obrigações trabalhistas a que são responsáveis. [...]

A segunda face, talvez a mais cruel, trata das diversas doenças, acidentes e mortes causadas pela terceirização. [...]

O terceiro aspecto são os ataques aos direitos dos trabalhadores terceirizados. Dentre os vários ataques citados, o que mais se destaca é o rebaixamento dos direitos dos trabalhadores terceirizados em relação aos trabalhadores diretos. [...]

A quarta face da terceirização apresentada é a discriminação que os trabalhadores terceirizados sofrem cotidianamente em seus locais de trabalho. A discriminação se dá, especialmente, pela proibição do uso do mesmo refeitório dos trabalhadores diretos, pela distribuição de uniforme diferenciado e pela disponibilização de transporte diferente. (CUT, p21, 2014)

Para ilustrar tais situações, a CUT (2014) baseia-se em uma série de episódios que cercam trabalhadores terceirizados, seja por meio de processos envolvendo sindicatos de sua base, ou por atingirem notoriedade pública, os quais estão relatados neste material ao qual temos referenciado aqui. O material da CUT, deste modo, aponta para uma gama de fatores que fazem da terceirização um elemento que deve ser rechaçado pela sociedade em geral, especialmente pela classe trabalhadora.

Os textos, aqui apresentados, são bastante representativos, figurando como os únicos estudos deste tipo, isto é, buscando compreender seu impacto na massa dos trabalhadores brasileiros, por meio de pesquisa estatística e análise de dados de grande escala. Pode-se afirmar, que o único consenso encontrado neste tema, é de que os estudos são escassos, a base de dados insuficiente para conclusões precisas e que a regulamentação mais clara é importante para o tema. Porém, no restante dos temas que envolvem a terceirização, o debate remete a posições drasticamente contrárias.

Se por um lado aparecem o estudo da FIESP (2015) e dos pesquisadores da FGV (2015), apontando para as diferenças salariais e de direitos como parte da própria “natureza” do mercado de trabalho, isto é, decorrentes da heterogeneidade de condições de trabalho, de remuneração e direitos dos diferentes ofícios e ramos de atividade econômica, e não propriamente da diferenciação entre terceirizados e diretos, a CUT (2014), por sua vez, aponta para uma realidade distinta, onde estas diferenças decorrem diretamente da diferença entre terceirizados e contratados diretos, sendo o fator terceirização a principal variável explicativa para a precarização das condições de trabalho.

A FIESP (2015) e os pesquisadores da FGV (2015), apontam para a terceirização e sua regulação como elemento de garantia de direitos, ressaltando a falta de dispositivo legal e a proibição da terceirização em atividade-fim como elemento que faz o terceirizado apresentar indicativos

negativos e condições precárias em relação ao contratado direto ao passo que a CUT (2014) vê na ampliação da terceirização como determinante para a intensificação da precarização das condições de trabalho de forma generalizada.

A FIESP compreende na terceirização um elemento impulsionador do emprego e de direitos, na medida em que sua regulação ampliará as responsabilidades com os terceirizados e sugere que a ampliação da terceirização deve fazer surgir 3 milhões de empregos. A CUT (2014), segundo sua experiência sindical, demonstra que terceiros estão sujeitos a mais ilegalidades por parte de empregadores, na medida em que as empresas de terceirização têm maior facilidade de abandonar suas responsabilidades legais, por serem facilmente dissolvidas, e sugere que atualmente mais de 800 mil empregos são suprimidos pela terceirização e a jornada mais intensa que impõem aos terceirizados.

Percebe-se que o tema “terceirização” é um catalizador de fervorosos embates no campo teórico analítico. Os distintos setores envolvidos nesta disputa intelectual sobre a interpretação da terceirização, e que denotam resultados radicalmente opostos, demonstram ser de importância fundamental a compreensão de quem são estes sujeitos que alimentam estes debates e quais interesses possuem. Nos parece inviável ignorar a presença de pressupostos ideológicos influenciando este debate, afinal, não parece mera coincidência que se enfrentam os respectivos representantes dos sindicatos patronais e laborais, e que estes chegam a resultados empíricos opostos. Os pesquisadores da FGV (2015), a despeito de sua busca por objetividade científica, parecem chegar a conclusões muito próximas da FIESP, na medida em que apontam para a terceirização como uma mera modernização competitiva das empresas nacionais (STEIN, 2015). Tais apontamentos embasam o discurso da causa do setor empresarial.

O teor político deste debate, e daqueles que o encampam, é tão explícito que, se por um lado a terceirização aparece como um “elemento na nova configuração do sistema produtivo competitivo” (STEIN et. Al, 2015), ou, como coloca a FIESP (2015) “(...) uma tendência mundial que traz às empresas brasileiras as condições de competitividade para o século XXI. Ser contra o PL

4330 é ser contra o progresso, contra os trabalhadores, contra o futuro e contra o Brasil. ” Para a CUT (2014), a terceirização é justamente o que há de mais “arcaico”

A realidade imposta pela terceirização, porém, não é a da modernidade, como se faz pensar, e sim a de um país com relações arcaicas de trabalho, que fere os preceitos de igualdade. Para se ter uma ideia, segundo uma pesquisa da CNI (Confederação Nacional da Indústria), a principal motivação para 91% das empresas terceirizarem parte de seus processos é a redução de custo e apenas 2%, a especialização técnica. (CUT, p9, 2014)

Com o conhecimento das contribuições já existentes sobre o tema da terceirização, que como se pode notar, são diversas e distintas e, em grande medida, conflitantes, podemos passar à nossa própria análise desta questão. É notório que os estudos favoráveis à terceirização ignoram os problemas decorrentes deste regime de trabalho. Em certa medida isto é motivado por uma pouca sistemática coleta de dados por parte do Ministério do Trabalho e Emprego, o que ressalta a importância de estudos qualitativos sobre este tema. No intuito de contribuir neste debate, nossa pesquisa buscará embasar e apontar novos olhares sobre os efeitos da terceirização sobre a vida dos trabalhadores.

Capítulo 2. Terceirização e Mobilidade social

Uma vez que buscamos relacionar o fenômeno da terceirização com a mobilidade social e nos referimos ainda na introdução deste estudo que o trabalhador terceirizado apresenta um status permanentemente transitório, antes de prosseguir nosso raciocínio, cabe explicitar alguns conceitos aqui tratados. Não é nosso objetivo nesta tese fazer a discussão sobre classe social e estratificação o que envolveria uma ampla discussão sobre as diferentes teses sobre a posição dos indivíduos na estrutura social. O trabalhador terceirizado é parte da “classe que vive do trabalho”, nos termos de Antunes (1999), da classe trabalhadora que vende sua força de trabalho a preço vil. Portanto, nossa perspectiva não abre mão do conceito analítico de classe, se situação como classe na estrutura social capitalista. No entanto, nosso estudo, nos permite situá-lo na base dentro de um quadro de uma estratificação.

A estratificação social é tão somente um recurso descritivo que pode ser observada ao longo dos diversos períodos históricos vividos pela humanidade, mas cujos critérios adotados para a classificação dos indivíduos na estrutura social se distinguem nos diferentes tempos históricos (ARAÚJO, BRIDI, MOTIM, 2009; STAVENHAGEN (1974). Nas sociedades capitalistas os indivíduos podem sair de uma posição na estrutura social e alcançar outra, fenômeno conceituado como mobilidade social, que tanto pode ser vertical quanto horizontal.²⁰ Embora, Stavenhagen faça a crítica à teoria da

²⁰ Stavenhagen (1974) analisa as várias teorias de estratificação, os critérios utilizados pelas mesmas para definir os estratos sociais, bem como os problemas que apresentam e as principais críticas aos estudos de estratificação. Entre as críticas pode-se situar o fato destas não irem além de “simples descrições estáticas que conduzem aos estereótipos e não à compreensão das estruturas” (p. 143). No que tange à mobilidade social, o autor, define como “um movimento significativo na posição econômica, social e política de um indivíduo ou de um estrato” (p. 144). Embora proliferem os estudos sobre mobilidade, a maioria apresenta problemas, como por exemplo, o caráter nitidamente psicológico, “ao tratar dos problemas da motivação, das atitudes, da consciência de classe etc., do indivíduo com mobilidade e ao ignorar as condições sociais e econômicas próprias do fenômeno da mobilidade. Desse modo contribuem pouco para o estudo das estruturas sociais” (p. 145). Além disso, tais estudos tendem a pretender que a crescente mobilidade da sociedade industrial ocidental desde o século XIX é a causa do desaparecimento dos antagonismos de classe nestas sociedades, e que por isso, deixaram de ter validade os ‘velhos’ conceitos de classe (isto é a teoria marxista) (Stavenhagen, 1974, p. 146), apud Bridi, 2005) BRIDI, Maria A. A Luta de classe na fábrica flexível, Curitiba: UFPR, 2005 (Mimeo)

estratificação, considerando-a arbitrária e pouco explicativa sobre a estrutura social, ele identifica a relação entre estratificação e classe, uma vez que as estratificações têm sua origem em uma situação de classe e não podem ser entendidas senão em termos relacionais com esta.

A hipótese que buscamos demonstrar ao longo deste texto estabelece uma conexão entre os efeitos da terceirização sobre os trabalhadores e a dificuldade da mobilidade social para estes, ou seja, a implementação de um processo de contenção da mobilidade social. Para sustentar esta hipótese, partimos do princípio de que o trabalhador terceirizado vive no limite entre uma situação de exclusão social e a de inclusão. Ele está mais próximo e mais suscetível à exclusão social se comparado aos trabalhadores contratados diretamente pela tomadora dos serviços ou “empresa-mãe”, que são sempre a referência para refletir sobre a situação dos terceirizados sob o olhar comparativo.

Como afirma Rodrigo de Lacerda Carelli, em seu livro “Terceirização como intermediação de mão de obra”, o trabalho é, embora não o único, um dos principais campos de verificação da exclusão social. Isto ocorre, pois, o trabalho é uma das principais formas de acessar a vida social, como o consumo, os bens materiais, educação, saúde, etc. O trabalho é o instrumento que proporciona ao trabalhador incluir-se e à sua família na vida social. O oposto do trabalho é o desemprego, que, por sua vez, é um fator determinante para a exclusão social. (CARELLI, 2014)

Todos os membros da classe trabalhadora estão sujeitos ao estado de desemprego, que é um estado corrosivo da vida social, mas há grupos que são mais suscetíveis a ele, os terceirizados são um deles. Infelizmente os dados quantitativos à que temos acesso não nos permite medir os efeitos do desemprego sobre a vida dos trabalhadores analisados, por isso adotamos um pressuposto explicativo: acreditamos que seja razoável, de que quanto maior a probabilidade de encontrar-se em situação de desemprego, maior é o nível de precariedade em que está inserido em relação ao trabalho. Este é um elemento

norteador deste trabalho e é muito importante entendê-lo para continuar com a leitura daqui em diante.

Nossa hipótese de que o terceirizado está mais próximo da exclusão social fundamenta-se em alguns elementos. Primeiramente, é praticamente um consenso entre os pesquisadores críticos da terceirização, o fato de este trabalhador estar mais suscetível ao desemprego, devido aos altos níveis de rotatividade observados em inúmeros estudos sobre a terceirização, inclusive neste. Em segundo lugar, sabe-se que, em regra, e o presente estudo também demonstra isto, o trabalhador terceirizado percebe níveis salariais menores se comparados aos contratados diretos. Ele também possui menor acesso aos maiores níveis de escolaridade, em regra, e é representado por sindicatos fragilizados em decorrência da fragmentação sindical²¹ promovida pela terceirização. Segundo Carelli, a precarização das condições de trabalho e, conseqüentemente, de vida dos terceirizados pode ser medida por intermédio de três fenômenos observáveis:

a subtração de direitos dos trabalhadores intermediados, com relação aos que teriam caso fossem diretamente contratados; a fragmentação da classe trabalhadora, com perda do poder organizativo coletivo dos trabalhadores; e a degradação do meio ambiente laboral, com maior probabilidade de acidentes de trabalho e menor proteção face aos riscos ambientais do trabalho. (CARELLI, 2014, p124)

Destes três elementos por ele citados, vamos nos ater neste estudo a analisar o primeiro, a subtração de direitos dos terceirizados em relação ao que eles teriam acesso se fossem contratados diretos, principalmente em dois aspectos: tempo de emprego e percepção salarial.

2.1. Terceirizados e seu status permanentemente transitório

A terceirização é um recurso do capitalismo moderno que desapropria o trabalhador da capacidade de ascender social e economicamente além de um limite muito bem demarcado pelo **mercado** e, em regra, inferior ao limite dos contratados diretos para reduzir custos com a mão-de-obra. Ela é difundida

²¹ A terceirização fragmenta a representação sindical, pois implementa um modelo de representação por função exercida ao invés de local de trabalho.

mundialmente, face a um sistema globalizado e este limite varia de acordo com as características sociais e econômicas locais, nacionais e globais. Nesta afirmação pode-se vislumbrar a essência da terceirização, o seu principal objetivo: a redução de custos. Para cumpri-lo, utiliza-se de uma série de táticas que visam “quebrar” o trabalhador, quero dizer, enfraquece-lo no interior da relação de trabalho. O ponto a ser demonstrado nesta pesquisa é bastante simples: consiste em caracterizar a terceirização no Brasil como exitosa em sua estratégia essencial, ou seja, demonstrar que ela cumpre com seu objetivo (na maior parte dos casos) e que fragiliza o trabalhador para reduzir custos.

Pois bem, redução de custos para o empregador não é algo negativo, em si, para o trabalhador. Porém seus efeitos recaem justamente para o elo mais fraco da relação de trabalho: o trabalhador. Já falamos anteriormente que um dos efeitos mais nefastos desta redução de custos é colocar o terceirizado em uma condição mais instável que os contratados diretos. Por instabilidade queremos dizer que ele tende a permanecer menos no seu trabalho e fica sujeito ao desemprego com mais frequência. O desemprego, por sua vez, corrói os efeitos positivos que um contrato de trabalho formal (mesmo que terceirizado) traz aos trabalhadores. Esta condição chamaremos de “status permanentemente transitório”, pois a situação de inclusão e exclusão na vida destes sujeitos é temporária, porém cíclica e constante.

Neste sentido, a situação narrada por Robert Castel (2003) sobre as décadas pós crise de 1973 no que ele chama de “decadência da sociedade salarial” explicita a essência da terceirização e, de forma ampla, a tendência geral para o mercado de trabalho global causada pela conjuntura deste período e cujos efeitos podem ser sentidos até os dias de hoje:

A relativa integração da maioria dos trabalhadores, traduzida, dentre outros, pelo salário mensal, cava uma distância em relação a uma força de trabalho que, em vista desse fato, é marginalizada: trata-se das ocupações instáveis, sazonais, intermitentes. Esses “trabalhadores periféricos” estão entregues à conjuntura. Sofrem prioritariamente os contragolpes das variações da demanda de mão-de-obra. Constituídos majoritariamente por imigrantes, por mulheres e jovens sem qualificação, por trabalhadores de uma certa idade e que são incapazes de acompanhar as “reconversões” em curso, ocupam as posições mais penosas e mais precárias na empresa, têm os salários mais baixos e são os menos cobertos pelos direitos sociais.

Acampam nas fronteiras da sociedade salarial muito mais do que dela participam integralmente. (CASTEL, 2003, p475-476)

Castel aponta para o aspecto da desigualdade que se intensificou no seio da própria classe trabalhadora, mesmo que a maioria da população seja assalariada, ocorre a estratificação com base em elementos materiais e simbólicos referentes às condições de trabalho tais como tipo de contrato, salário, tempo de trabalho, e até mesmo o modelo do uniforme, nome da empresa contratante, etc., que acabam influenciando na identidade social do trabalhador.

[...] a maior parte dos membros dessa sociedade encontra na condição de assalariado um princípio único que, ao mesmo tempo, os reúne e os separa e fundamenta, assim, sua *identidade social*. [...] A condição de assalariado não é só um modo de retribuição do salário, mas a condição a partir da qual os indivíduos estão distribuídos no espaço social. (CASTEL, 2003, p. 478)

O trabalho e as condições de trabalho conferem identidade aos sujeitos e, sendo assim, o não-trabalho ou desemprego gera uma crise de identidade aos membros da classe trabalhadora. Os terceirizados sentem essa crise de identidade com frequência, mesmo quando estão em um contrato de trabalho formal, visto que estão sempre transitando em um local de trabalho e outro, entre uma empresa e outra, entre uma função e outra. Castel afirma ainda que “[...] o assalariado é julgado-classificado por sua situação de emprego, e os assalariados encontram seu denominador comum e existem socialmente a partir desse lugar” (CASTEL, 2003, p478).

Desta forma, o fato de trabalho conferir identidade é algo problemático para os terceirizados, visto que o desemprego é algo recorrente e a mudança de emprego também, o que dificulta a formação de laços e o sentimento de pertencimento à um local, à um grupo de colegas de trabalho, ou seja, o sentimento de inclusão.²²

Em um artigo publicado no jornal digital Justificando, Juliana Castello Branco, que é juíza do trabalho em um tribunal regional do trabalho, relata a relação dos empregados do tribunal com Dona Zefa, uma trabalhadora terceirizada.

²² Embora este aspecto não possa ser testado com a metodologia proposta nesta pesquisa. Para uma maior clareza sobre este tema consultar Carvalho, 2014.

Chega sorrindo, vai tentando estabelecer vínculos que tornem aquele trabalho mais suportável. A saída pelos afetos, o que nos preenche. Sorridente, alegre, finalmente tem colegas de trabalho. Nunca soube o que era isso. Como cada “terceirizada da limpeza” cuida de um andar do prédio, não se falam durante o expediente. Na hora do almoço, descansam e fumam em pé, no estacionamento. É nessa hora e nesse local, que se relaciona com suas iguais. Mesmo assim, nada fala do patrão, já que não o conhece. (BRANCO, 2016, n.p.²³)

O trabalho terceirizado não só coloca o trabalhador em uma relação de desigualdade frente ao contratado direto, sendo que aquele está em uma posição inferior, como faz o próprio trabalhador sentir-se inferior. Além disso, como lembra Castello Branco, muitas vezes o terceirizado não sabe nem quem é o seu patrão, o que desconfigura completamente a relação de trabalho no sentido clássico e, conseqüentemente, em uma sociedade onde o trabalho é o elemento central para determinar a identidade, gera uma crise de identidade no trabalhador.

O trabalho nessa condição atinge a autoestima do empregado, que nunca terá capacitação para fazer parte da empresa na qual presta seus serviços, uma vez que sua atividade é meio e não está incluída na finalidade da empresa. Normalmente ele não entende bem isso. Mas o lugar que o colocam, isso ele entende. E esse lugar não tem nenhum destaque. É um trabalhador de segunda classe. (BRANCO, 2016, n.p.)

O que antes da terceirização podia ser chamado apenas de “trabalho”, passa a ser classificado com base no tipo de trabalho, pode ser um trabalho terceirizado ou um cuja a contratação é direta. Da mesma forma que o trabalho é separado em tipos de trabalho, os trabalhadores são, também, conseqüentemente, classificados com base nesta divisão. Passam a ser terceirizados ou contratados diretos e tem de conviver com todas as implicações desta divisão em sua vida. O trabalho é, ainda, um dos principais elementos a “atestar” a dignidade de uma pessoa. No capitalismo, vale a noção de que se o sujeito está trabalhando, é um cidadão respeitável, que contribui para o desenvolvimento da sociedade. Esta noção está imbricada na cultura das sociedades onde a maior parte da população vive do trabalho. Não entrarei na problematização desta noção, pois este não é o tema a ser debatido aqui, mas é importante fazer esta contextualização para perceber a transformação que a terceirização causa no mundo do trabalho. O ponto é que, nestas sociedades, a diferenciação entre terceirizado e contratado direto gera uma

²³ Não paginado.

hierarquia de status social que anteriormente não existia. Ou seja, a terceirização aprofunda uma desigualdade pré-existente entre os próprios trabalhadores. Ela, historicamente, existiu nas sociedades capitalistas, porém existem elementos que podem intensificá-la (caso da terceirização) ou amenizá-la (com políticas públicas e direitos do trabalho, por exemplo). No mundo pós-terceirização já não basta saber se o indivíduo possui um trabalho, é preciso saber, também, se o trabalho é terceirizado ou direto, pois esta qualidade impacta em seu lugar na sociedade.

Carelli (2014) aborda esta questão neste mesmo sentido. Para ele a terceirização implementa uma segregação desprovida de sentido entre os trabalhadores:

A terceirização se transforma assim em mera criação de pelo menos dois tipos ou castas de trabalhadores: aqueles que exercem as atividades que o empregador entendeu em manter e aqueles outros, de nível inferior, que não merecerão contratação direta por quem vai se utilizar, ao fim e ao cabo, de seu trabalho. (CARELLI, 2014, p. 242)

Nossa intenção aqui, ao contrário do que possa parecer, não é demonizar a terceirização como estratégia organizacional do trabalho. Ao mesmo tempo que não seremos irresponsáveis à ponto de, numa tentativa de desmistificar a terceirização, amenizar ou neutralizar seus efeitos reais sobre os trabalhadores, à exemplo de alguns intelectuais e instituições relacionados ao mundo do trabalho têm feito. Buscamos, isso sim, corroborar com a ampla discussão teórica e empírica que existe no Brasil e no mundo sobre a terceirização. Discussão onde é praticamente um consenso, como dissemos, entre os críticos da terceirização, que com esta os empresários se, beneficiam e os trabalhadores ficam expostos à níveis elevados de precariedade das condições de trabalho.

Precariedade esta que se materializa de variadas formas, porém algumas são principais, como o desemprego recorrente e os salários inferiores aos dos contratados diretos. Estes são os dois principais elementos que precarizam a vida do trabalhador com base na terceirização. Outros elementos secundários serão abordados também.

Como afirmado acima, o trabalho nas sociedades capitalistas é um dos principais elementos conferidores de identidade, ou seja, viver o desemprego é

como perder, mesmo que temporariamente, parte da identidade socialmente construída. Como afirma Castel “O trabalho [...] é mais que o trabalho e, portanto, o não-trabalho é mais que o desemprego, o que não é dizer pouco”. (2003, p. 497). Concordamos com Castel neste ponto: o não-trabalho tem um significado bastante forte na vida dos trabalhadores.

Quando falamos em mobilidade social²⁴ e em como a terceirização a dificulta para os que trabalham nesta condição, é esperado que leitores menos inteirados sobre o assunto se perguntem como ocorre este processo. De fato, a terceirização muda pouca coisa formalmente em relação aos contratos diretos. Suas principais mudanças são no âmbito da prática que é realizada em relação aos contratos terceirizados. O desemprego é uma delas. Inúmeras pesquisas, inclusive esta, apontam para um maior índice de rotatividade nas atividades terceirizadas. Maior rotatividade significa que o desemprego, para estes trabalhadores, é mais recorrente. Se o trabalho é um dos principais fatores que determinam a identidade, o status social, o acesso ao consumo e, de forma geral, a inclusão social dos que pertencem à classe trabalhadora, o não-trabalho, ou seja, o desemprego gera uma crise nestes aspectos para o desempregado. A maior precariedade que a terceirização implementa é a de criar postos de trabalho que não permitem ao trabalhador realizar um planejamento de sua vida à longo prazo pois não sabe onde estará trabalhando, isso se estiver empregado, nos próximos anos ou até mesmo meses. Conforme Castel, o desemprego

é apenas a manifestação mais visível de uma transformação profunda da conjuntura do emprego. A *precarização* do trabalho constitui-lhe uma outra característica, menos espetacular, porém ainda mais importante, sem dúvida. O contrato de trabalho por tempo indeterminado está em via de perder sua hegemonia. (2003, p.514)

E ainda

[...] o desemprego não é um risco como outro qualquer (como o acidente no trabalho, a doença ou a velhice sem dinheiro). Caso se generalize, acabará com as possibilidades de financiamento dos outros riscos e, portanto, também com a possibilidade de se “cobrir” a si mesmo. (2003, p.511)

²⁴ Mobilidade social consiste na capacidade de transitar por diferentes espaços sociais. Ela pode ser: a) *Mobilidade social vertical*: quando as mudanças de posição social ocorrem no sentido de subir ou descer na hierarquia social; b) *Mobilidade horizontal*: a mudança de uma posição social a outra opera dentro da mesma camada social (Stavenhagen, 1974)

A terceirização se insere em um novo paradigma do trabalho nas sociedades capitalistas, onde a ideia de trabalho estável e plano de carreira deixou de ser uma realidade para a flexibilidade e a precarização tomarem seus lugares. O trabalhador terceirizado está sempre em busca de um lugar à que possa chamar de seu. Castel denomina este tipo de trabalhador como “interino permanente”, referindo-se aos empregados flexíveis em geral.

A expressão “interino permanente” não é um mau jogo de palavras. Existe uma mobilidade feita de alternâncias de atividade e de inatividade, de virações provisórias marcadas pela incerteza do amanhã. É uma das respostas apresentadas à exigência da flexibilidade. E custa caro para os interessados. [...] O “sonho do interino” é o desejo de tornar-se permanente, associado à dúvida lancinante quanto à possibilidade de chegar a essa condição. (CASTEL, 2003, p. 528-529)

De fato, custa caro aos trabalhadores. A ausência de uma vontade política e de ação do Estado em regulamentar e frear esta tendência flexibilizadora imposta pelo mercado gerou um mercado de trabalho onde o indivíduo está só, sujeito às vontades do mercado. Castel atribui ao Estado a responsabilidade de normatizar e trazer o equilíbrio nesta transição do mercado de trabalho, fortalecendo os atores coletivos de antagonismo às políticas mercadológicas, por exemplo. Segundo ele

Tal como o Deus de Descartes que recriava o mundo a cada instante, o Estado deve manter suas proteções por meio de uma ação contínua. Se o Estado se retira, é o próprio vínculo social que corre o risco de se decompor. O indivíduo encontra-se, então, em contato imediato com a lógica da sociedade salarial entregue a si mesma que dissolveu, juntamente com as solidariedades concretas, os grandes atores coletivos cujo antagonismo cimentava a unidade da sociedade. (2003, p.509)

Afirma ainda que “uma vontade política pode talvez – em todo caso deveria fazê-lo – enquadrar e circunscrever o mercado para que a sociedade não seja esmagada por seu funcionamento.” (CASTEL, 2003, p523-524)

Quanto aos trabalhadores que estão sujeitos à realidade de trabalhos flexíveis, inclusive os terceirizados, **quando caem no desemprego** “encontram-se desfilados, e esta qualificação lhes convém melhor do que a de excluídos: foram desligados, mas continuam dependendo do centro que, talvez, nunca foi tão onipresente para o conjunto da sociedade”. (CASTEL, 2003, p.569). Como afirmado anteriormente, a terceirização sujeita os trabalhadores

à uma situação limite, permanecem transitando pela fronteira entre a quase inclusão e a quase exclusão, o que denominamos de status permanentemente transitório ou o que Castel chamou de “interino permanente”.

Independente do nome que seja dado à esta situação, o fato é que estes trabalhadores se encontram em uma situação desfavorável em relação aos contratos diretos, fato que demonstraremos estatisticamente a seguir. Lembrem-se da Dona Zefa, funcionária terceirizada do Tribunal Regional do Trabalho? Ela ilustra de forma implacável a realidade destes trabalhadores. Como conclui Branco: “[...] Zefinha sente o quanto o sistema a considera, substituível e descartável.” (BRANCO, 2015, n.p.)

2.2. Considerações metodológicas preliminares

Em primeiro lugar, este estudo foca na análise da terceirização no Paraná²⁵ sob o seguinte olhar: a terceirização é uma forma de contratação que, apesar de seguir o mesmo processo jurídico/formal de todos os contratos de trabalho do setor privado, ou seja, celetista (CLT), apresenta uma expressiva negatividade para os trabalhadores terceirizados se comparados com os outros do mesmo regime jurídico (celetistas diretos) ou com os trabalhadores do setor público.

A terceirização é vista, por nós, como uma forma de contratação que alimenta a desigualdade social no seio da classe trabalhadora (CARVALHO e BRIDI, 2015). O número de terceirizados no Brasil é de cerca de 12 milhões (DIEESE/CUT, 2014) de trabalhadores nesta condição, ou 26,8% dos postos de trabalho formais (2014), uma parcela significativa da força de trabalho brasileira está sujeita às condições precárias da terceirização. Não só os próprios terceirizados, como também suas famílias são afetadas por esta

²⁵ Apesar de centrada no Paraná, seus resultados no espectro macro podem ser generalizados para a realidade brasileira

condição subalterna, sendo assim, estes milhões se multiplicam pelo número de seus dependentes e acaba se tornando um grande problema social.

Com base nisto e em primeiro lugar, analisamos estes trabalhadores visando, principalmente, compreender de que modo a terceirização afeta as condições de mobilidade social do trabalhador. Este é o foco principal. A ideia central é mapear os instrumentos que ela utiliza para reduzir os custos da produção ou prestação do serviço que acarretam na precarização das condições de trabalho dos terceirizados.

Cientes das limitações desta empreitada, é preciso objetivá-la. Dentro de nossas possibilidades, para compreender a estrutura da terceirização no Brasil partimos da premissa de que, para compreender a terceirização como produtora de um processo de intensificação da desigualdade social na classe trabalhadora e, resultante disto, promotora do status permanentemente transitório no qual o terceirizado se encontra, é preciso observá-la comparativamente, ou seja, estudá-la em conjunto com as outras formas de contratação, pois analisar sob o prisma da desigualdade social implica em admitir dois ou mais grupos que possuem características em comum. Queremos dizer que os dados sobre a precariedade das condições de trabalho de um grupo de trabalhadores só fazem sentido se comparados a outros grupos iguais ou equivalentes.

Para isto, utilizamos de metodologia análoga à de Guilherme Stein, Eduardo Zylberstajn e Hélio Zylberstajn em artigo publicado pela Fundação Getúlio Vargas (2015), no qual eles estratificam o banco de dados da RAIS em sua versão painel (RAIS MIGRA) em uma série histórica²⁶ com base em três etapas:

Primeiro, definimos um conjunto de **ocupações** que são **tipicamente terceirizáveis**, tais como: Porteiros, vigias e afins; Operadores de telemarketing; Trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações (que inclui, entre outros, faxineiros) etc. **Segundo**, definimos **atividades econômicas** que são **tipicamente de empresas prestadoras de serviços de terceirização de mão de obra**, como por exemplo, Atividades de vigilância, segurança privada e transporte de valores; Atividades de limpeza etc. Finalmente, cruzamos os dois conjuntos de classificações anteriores e identificamos os trabalhadores em ocupações tipicamente

²⁶ Eles utilizaram dados de 2007 a 2012. O período que irei estudar se dá entre 2011 e 2014.

terceirizáveis que trabalhavam em empresas cuja atividade é a prestação de serviços de terceirização. Esses trabalhadores foram então classificados como terceirizados em nossa base de dados. [...]. Um exemplo pode ajudar na compreensão do método. Suponha que identificamos na base da RAIS em um dado ano um indivíduo que trabalha na ocupação de vigia. Se esse trabalhador for contratado por uma empresa cuja atividade econômica é, por exemplo, Fabricação de calçados ou Comércio varejista, assumimos esse trabalhador não é terceirizado. Por outro lado, se o ramo de atividade da empresa em que esse vigia trabalha for Atividades de vigilância, segurança privada e transporte de valores, então assumimos que esse indivíduo é terceirizado. (STEIN *et al.*, 2015, p.6-7)

Para além da técnica utilizada para tratar os dados, esta abordagem metodológica é importante para buscar uma compreensão da terceirização em sua totalidade e para se inserir no debate acerca de seus impactos no mercado de trabalho e sobre os trabalhadores. As variáveis abordadas aqui são as seguintes: remuneração por hora, idade, horas contratadas (semanais e mensais), escolaridade e tempo no emprego. Em resumo, analisamos as características observáveis distintivas entre os terceirizados e os diretos com base nas variáveis constantes no banco de dados RAIS – MTE no período compreendido entre 2011 e 2014 (Paraná).

Em síntese, selecionamos dentro do banco de dados RAIS o estado do Paraná e então modelamos os dados de modo a tornar possível identificar os indivíduos terceirizados e os contratados diretos através do cruzamento de duas variáveis: a variável referente a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e a referente a Classificação Nacional de Atividades Econômicas. A partir destas duas variáveis, selecionamos as ocupações tipicamente terceirizadas, nos termos de Stein *et al* (2015)²⁷ e cruzamos com as atividades econômicas tipicamente terceirizadas (*idem*). Os casos que coincidiram tanto com ocupações como com atividades econômicas tipicamente terceirizadas foram classificados como sendo “Tipicamente terceirizados”. Os que obtiveram apenas a ocupação como tipicamente terceirizada, pertencendo a outra atividade econômica, foram considerados contratados diretos²⁸, ou seja, pertencente a “Outra Atividade Econômica”. Note que o banco de dados resultante desta filtragem excluiu todos os casos que diziam respeito a ocupações não tipicamente terceirizadas (com base na variável CBO), ou seja, este método não abrange a totalidade dos terceirizados do estado do Paraná, apenas os pertencentes aos seis setores considerados “Tipicamente terceirizados” (Montagem e Manutenção de Equipamentos, Tecnologia da Informação, Limpeza e Conservação, Telemarketing, Pesquisa e Desenvolvimento e Segurança/Vigilância)

²⁷ Lista de CNAE e CBO utilizadas pode ser encontrada no anexo A.

²⁸ Na padronização das variáveis os casos considerados terceirizados serão representados como “Tipicamente Terceirizados” e os considerados contratados diretos serão representados como “Outra Atividade Econômica”.

conforme se pode observar na próxima tabela (Tab.1). Este processo resultou em um banco de dados com a seguinte composição:

Tabela 1 - Descrição do banco de dados tratado para análise da terceirização no Paraná – 2011-2014

	Frequência	Porcentagem %
Válido Outra Atividade Econômica	1510066	72,2
Tipicamente terceirizado	580551	27,8
Total	2090617	100,0

Fonte: RAIS-MTE. Elaboração própria.

No período de 2011 a 2014 há um total de 19.462.619 de trabalhadores no Paraná, isto agregando o número de trabalhadores dos quatro anos, ou seja, a maior parte dos casos aparece quatro vezes no banco de dados. A partir dos filtros utilizados de modo a selecionar apenas os trabalhadores das categorias da CNAE e CBO que nos interessa aqui, obtivemos o seguinte número de casos à serem analisados: 2.090.617. Dentro deste número, o percentual de trabalhadores (conforme a RAIS), categorizados como Outras Atividades Econômicas é de 72% (1.510.066) e aqueles em atividades Tipicamente Terceirizadas, é de 27,8% (580.551).

A utilização deste método de filtragem é necessária, pois o banco de dados RAIS não diferencia casos terceirizados e contratados diretos. Ainda seguindo a metodologia utilizada por Stein *et al* (2015), o banco de dados que montamos contou com seis setores de atividade econômica diferentes mais as ocupações pertencentes à setores de atividade econômica não tipicamente terceirizável, tal como pode ser observado na tabela abaixo:

Tabela 2 – Ramos de atividade econômica analisados: Paraná

	Frequência	Porcentagem
CNAE Não Tipicamente Terceirizada	1510066	72,2
Limpeza e Conservação	288878	13,8
Montagem e Manutenção de Equipamentos	40896	2,0
Pesquisa e Desenvolvimento/P&D	843	0,04
Segurança/Vigilância	141847	6,8
Tecnologia da Informação/TI	50211	2,4
Telemarketing	57876	2,8
Total	2090617	100,0

Fonte: RAIS-MTE. Elaboração própria.

Entre os 27,8% dos trabalhadores em atividades Tipicamente Terceirizadas, como se pode observar na tabela 2, o maior percentual está em Limpeza e Conservação, seguido pela Segurança/Vigilância. As demais, isto é, Montagem e Manutenção de equipamentos, Tecnologia da Informação e Telemarketing figuram entre 2% e 2,8%, exceto Pesquisa e Desenvolvimento, que representa 0,04%.

Neste estudo, realizamos dois tipos de comparações quantitativas: 1) em primeiro lugar, comparamos os setores separadamente, de forma estratificada, por exemplo, os terceirizados do setor de Telemarketing foram comparados apenas com os diretos do mesmo setor. 2) Em segundo lugar, comparamos todos os setores em conjunto, dividindo-os apenas em dois grupos, os “Tipicamente terceirizados” e os trabalhadores de “Outra Atividade Econômica”. Desta forma pude ter uma noção detalhada de como se comportam os efeitos da terceirização no âmbito macro/geral e no âmbito específico/estratificado, podendo observar as peculiaridades de cada ramo de atividade econômica analisado.

Escolhi este caminho demonstrativo dos dados por reconhecer que a realidade da terceirização é complexa e não homogênea. Reconhecemos isto posto que consideramos que, apesar de a grande maioria dos estudos sobre ela constata o processo de precarização das condições de trabalho e de vida²⁹

²⁹ Considero que os efeitos nas condições de trabalho contaminam todos os âmbitos da vida do trabalhador, independentemente se de forma positiva ou negativa.

dos trabalhadores em decorrência de suas práticas, há casos onde o ato de terceirizar não representa uma piora ou deterioração das condições de trabalho, ao menos não de forma absoluta ou no formato mais clássico (a deterioração dos salários, aumento da rotatividade, intensificação do trabalho, etc.), podendo não apresentar diferenças perceptíveis ou até mesmo oferecer melhores condições, o que considero que seja a exceção à regra.

A interpretação que cada analista dá para esta dualidade pode variar, mas a sua causa se restringe a poucos fatores. Um deles é o setor de atividade econômica em que estas atividades se encontram. Nas atividades relacionadas ao setor de Serviços é difícil que a terceirização não proporcione piores condições de trabalho se comparadas com os contratados diretos, ao passo em que nas atividades industriais não é incomum que as diferenças sejam pouco ou nada perceptíveis.

Outro fator pode ser o histórico de atividade sindical das regiões onde a terceirização se desenvolve. Mesmo que seja uma característica desta forma de contrato fragilizar a ação sindical, existem relatos onde a ação coletiva dos terceirizados freou seus efeitos precarizantes. Este não é o tema principal a ser discutido neste trabalho.

Como afirmamos anteriormente, o principal método de análise é o quantitativo. Com base nele analisamos as características sociais que diferenciam os terceirizados e os contratados diretos de forma geral.

Capítulo 3. Análise dos dados estatísticos sobre a terceirização no estado do Paraná entre os anos de 2011 e 2014³⁰

Nesta parte do texto damos início à análise e descrição do cenário no qual se encontra o mercado de trabalho no Paraná com o enfoque nos seis setores de atividade econômica supracitados e na dualidade terceirizado *versus* direto. Na análise quantitativa, modelamos as bases do RAIS no período de quatro anos, que vão de 2011 a 2014³¹. Para algumas discussões pode ser um período curto demais, como para se fazer uma série histórica sobre o desenvolvimento da terceirização, porém ainda assim é possível tecer apontamentos neste sentido. Ela centrará em duas principais variáveis: salário por hora e tempo de trabalho, além de outras secundárias, como escolaridade, jornada de trabalho semanal e idade.

3.1. Evolução e proporção terceirização – estimativa

O método utilizado para modelar as bases de dados, tornou possível observar a proporção terceirizado versus direto no estado do Paraná, bem como sua evolução nos quatro anos analisados. Neste período, o grupo de trabalhadores terceirizados percebeu um crescimento médio de 0,75% por ano de forma ininterrupta, ou seja, por mais que pareça pequeno, o crescimento ocorreu em todos os anos, como pode ser observado na tabela abaixo:

Tabela 3 - Proporção de terceirizados e diretos entre 2011 a 2014: Paraná

Ano	Outra Atividade Econômica		Tipicamente terceirizado	
2011	73,2%	26,8%	100,0%	
2012	72,7%	27,3%	100,0%	
2013	71,9%	28,1%	100,0%	
2014	71,2%	28,8%	100,0%	
Total	72,2%	27,8%	100,0%	

Fonte: RAIS-MTE. Elaboração própria.

³⁰ Com base no banco de dados RAIS-MTE.

³¹ A escolha deste período se deveu à escassez de tempo e de recursos físicos para analisar um período maior. No futuro pretendemos ampliar este período buscando reforçar as evidências obtidas neste estudo.

Utilizando o mesmo cruzamento com as mesmas variáveis, porém de forma estratificada por ramos de Atividade Econômica (CNAE)³², o cenário muda bastante. Observam-se variações substanciais na proporção de terceirizados por ramo de atividade. Duas destas variações podem ser mais facilmente compreendidas. Primeiramente, a média de terceirizados no teste agregado fica em cerca de 27,8%, sendo que apenas **metade (três)** dos ramos de atividade econômica analisados (seis) ultrapassam esta proporção. Em dois deles a proporção de terceirizados não chega a 10% e no restante a média do período fica em 20,2%. Uma conclusão preliminar que esta demonstração estatística permite tirar é que a terceirização se distribui de maneira heterogênea e tende a variar substancialmente entre os ramos de atividade econômica. Este será um pressuposto para a forma como abordaremos o tema da terceirização neste estudo.

Em segundo lugar, a evolução sistemática da terceirização ao longo dos anos que aparece no teste agregado não ocorre em todas as atividades no teste estratificado. Apenas na metade deles há a progressão ininterrupta da proporção de terceirizados. Por outro olhar, em cinco dos seis ramos de atividades houve aumento da proporção de terceirizados em relação aos diretos comparando-se o ano inicial (2011) com o ano final (2014) do período analisado. Somente na atividade de Segurança e Vigilância houve um encolhimento se comparar o ano inicial (2011) com o final (2014). Uma das conclusões que podemos tirar desta comparação é que a terceirização, em regra neste período, percebeu um crescimento contínuo no Paraná, tanto de forma agregada como estratificada por ramo de atividade. Analisemos a tabela abaixo:

³² Cadastro Nacional de Atividades Econômicas.

Tabela 4 - Proporção de terceirizados e diretos entre 2011 a 2014 – por Atividade Econômica (CNAE): Paraná

			Terceirizado ou Direto		Total
			Outra Atividade Econômica	Tipicamente terceirizado	
Montagem e manutenção de equipamentos	Ano	2011	92,0%	8,0%	100,0%
		2012	91,9%	8,1%	100,0%
		2013	91,2%	8,8%	100,0%
		2014	90,3%	9,7%	100,0%
	Total		91,3%	8,7%	100,0%
Segurança/Vigilância	Ano	2011	46,2%	53,8%	100,0%
		2012	45,1%	54,9%	100,0%
		2013	47,1%	52,9%	100,0%
		2014	47,1%	52,9%	100,0%
	Total		46,4%	53,6%	100,0%
Tecnologia da Informação	Ano	2011	63,8%	36,2%	100,0%
		2012	63,6%	36,4%	100,0%
		2013	59,7%	40,3%	100,0%
		2014	59,5%	40,5%	100,0%
	Total		61,5%	38,5%	100,0%
Limpeza e Conservação	Ano	2011	81,8%	18,2%	100,0%
		2012	81,0%	19,0%	100,0%
		2013	78,9%	21,1%	100,0%
		2014	78,2%	21,8%	100,0%
	Total		79,8%	20,2%	100,0%
Pesquisa e Desenvolvimento	Ano	2011	93,9%	6,1%	100,0%
		2012	96,0%	4,0%	100,0%
		2013	94,3%	5,7%	100,0%
		2014	93,3%	6,7%	100,0%
	Total		94,4%	5,6%	100,0%
Telemarketing	Ano	2011	60,8%	39,2%	100,0%
		2012	65,0%	35,0%	100,0%
		2013	60,6%	39,4%	100,0%
		2014	58,1%	41,9%	100,0%
	Total		61,0%	39,0%	100,0%

Fonte: RAIS-MTE. Elaboração própria.

Em síntese o que os dados acima demonstram é que a distribuição da terceirização não é homogênea entre os setores de atividades e que ela está se expandindo na maior parte deles. Os possíveis elementos explicativos desta variação são abordados nas análises que se seguem a este ponto.

3.2. A questão salarial

A questão salarial é um dos principais focos de análise desta pesquisa. Quando o assunto é análise quantitativa de condições de trabalho, observar o comportamento e a distribuição salarial no grupo estudado é essencial. Pois bem, para isto usamos alguns recursos estatísticos de representação visual das relações existentes entre a distribuição salarial e o tipo de contrato de trabalho (se terceirizado ou direto).

O gráfico a seguir é chamado de *Boxplot*³³. Em resumo, ele representa visualmente a dispersão salarial entre os terceirizados e os contratados diretos. Como na maioria dos casos ela é extremamente heterogênea, utilizamos o mesmo gráfico duas vezes: na primeira com a escala original, que permite analisar os casos extremos, os chamados *Outliers*³⁴, que são os casos que tem um desvio muito acentuado em relação à maioria dos casos. Na segunda vez

³³ O boxplot é um tipo de gráfico usado para a representação visual das relações existentes entre uma variável quantitativa (contínua ou discreta) e uma qualitativa (nominal ou ordinal). A qualitativa ocupa o lugar do eixo X e serve para diferenciar os grupos que estão agregando os valores da variável quantitativa que se distribuem no eixo Y. Um boxplot é capaz de fornecer informações sobre distribuição dos casos comparativamente entre as categorias, além de dar indicações sobre as medidas de posição. Entre as informações que a imagem fornece estão os limites entre os quartis (25% dos casos em cada quartil), valor mínimo, valor máximo e a mediana. Esta última é uma medida de tendência central que será apresentada em detalhes no próximo capítulo. Por enquanto, para visualização do boxplot, basta saber que a mediana é o valor que divide a distribuição em duas partes iguais, ou seja, em metades com o mesmo número de casos cada uma.

O gráfico é formado por figuras que representam as distribuições contínuas nas categorias. Todos os Box são compostos por uma haste inferior, uma caixa – dividida em duas partes – e uma haste superior. A haste inferior representa o primeiro quartil, indicando o ponto de menor valor para a categoria até a obtenção de 25% dos casos. A caixa indica a distribuição de 50% dos casos, ficando 25% (segundo quartil) do início da caixa até a linha que a divide e outros 25% dessa linha até o limite superior da caixa (terceiro quartil). Por fim, a haste superior indica a distribuição dos casos no quarto quartil (25% superiores). A linha que divide a caixa em duas partes indica a posição da mediana, ou seja, ela mostra o ponto a partir do qual se encontra metade dos casos acima e outra metade abaixo. (CERVI. Emerson. MÉTODOS QUANTITATIVOS APLICADOS ÀS CIÊNCIAS SOCIAIS, . , 2014, p.67)

³⁴ Em relação aos *Outliers*, ainda será necessário verificar qual a melhor forma de considerá-los na análise. No caso que estamos estudando aqui eles se mostraram como um fator explicativo importante. No gráfico *Boxplot* sua importância fica evidente. Porém, como já dito, eles são uma minoria dentro da variável completa, são uma pequena porcentagem que pode variar dependendo da quantidade de casos extremos. Pode haver mais ou menos, mas nunca um percentual expressivo capaz de caracterizar o conjunto como um todo. O resto dos casos, que se encontram dentro da caixa (entre as hastes inferiores e superiores) do gráfico, são a grande massa da variável, o que agrega a maior parte dos casos individuais, ou seja, a parte essencial para buscar uma caracterização do todo. Estes serão chamados de “**a massa dos casos**”.

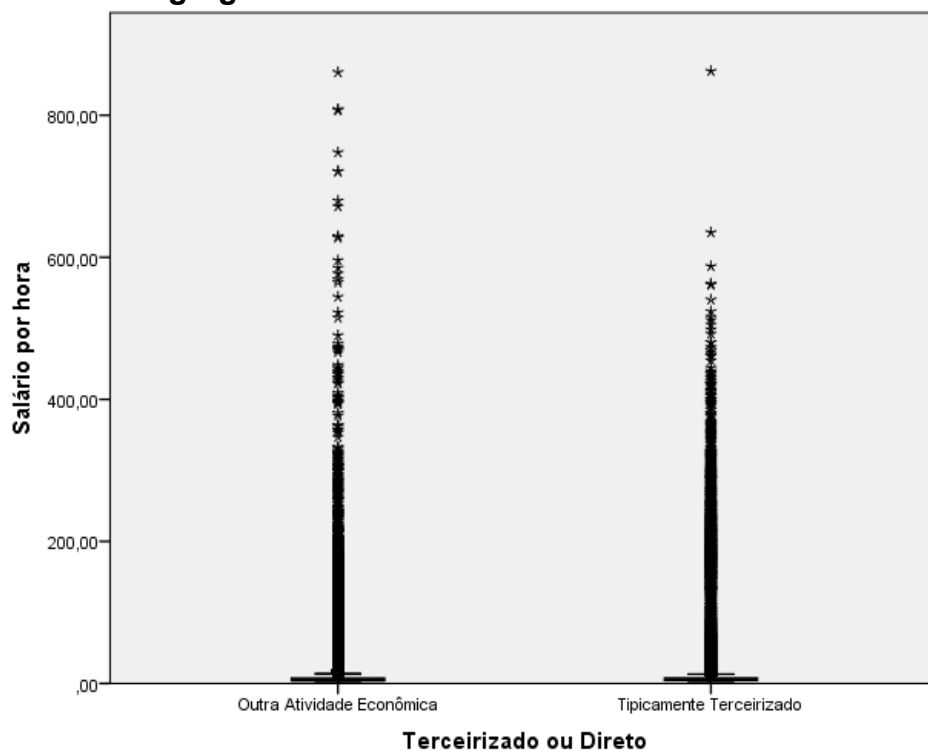
será com a escala ampliada, permitindo, assim, analisar a dispersão do “grosso” ou da massa dos casos, a maior parte deles, que se encontra no limite entre as duas extremidades da “caixa” presente no gráfico. Isto permite observar a dispersão da variável em questão.

Nos dois gráficos abaixo, observa-se que no cruzamento agregado³⁵ das variáveis Salário por hora³⁶ *versus* Tipo de contrato no período entre 2011 e 2014 no Paraná a diferença é pouco perceptível visualmente entre os dois grupos, o que significa que ela não é suficiente para afetar visualmente os testes, tanto observando na escala original como na ampliada. Observemos os gráficos a seguir:

³⁵ Quando nos referirmos a “cruzamento” ou “análise” agregado/a queremos dizer que não estamos separando por ramos de atividade econômica ao passo que quando descrevemos como “estratificada” a análise será separada por ramos.

³⁶ Esta variável não existia no banco de dados original da RAIS, foi por nós adaptada a partir de um cálculo realizado entre duas variáveis: a primeira é salário por mês, que já existia no banco de dados. A segunda é quantidade de horas contratadas por mês, que também foi adaptada, pois originalmente era na escala semanal. O cálculo foi dividir o valor da primeira variável pelo valor da segunda. Por exemplo, se o indivíduo ganhava R\$1000,00 por mês e trabalhava 220 horas por mês, seu salário por hora seria R\$4,54. Esta adaptação foi necessária, pois a análise seria equivocada quando comparasse apenas a variável de salário por mês com outras variáveis (por exemplo, tipo de contrato) sem levar em conta a variável quantidade de horas contratadas, pois não seria válido comparar o salário mensal de dois trabalhadores que possuem jornadas mensais distintas (por exemplo, um trabalha 220 horas por mês e outro 180 horas).

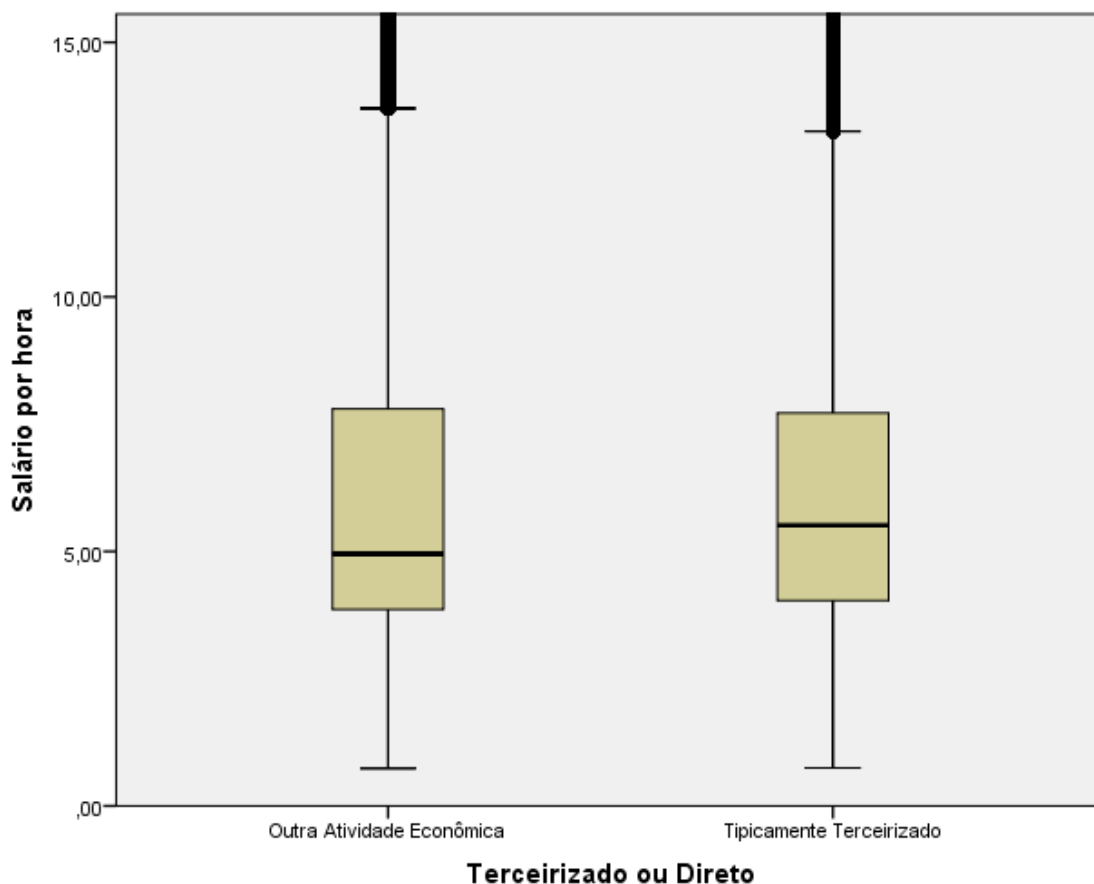
Gráfico 1 - Salário por hora versus Tipo de contrato no período 2011-2014
Outliers – Agregado: Paraná



Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

Perceba que não há diferença substancial em nenhum dos quatro anos analisados entre terceirizados e diretos na variável Salário por hora, isto na análise dos *Outliers*. Agora vejamos o mesmo gráfico em escala ampliada, analisando a massa dos casos. Note que as diferenças são pouco perceptíveis e difíceis de interpretar pois variam de um ano para o outro de forma não linear.

**Gráfico 2 - Salário por hora versus Tipo de contrato no período 2011-2014
– Agregado – Escala ampliada: Paraná**



Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

No caso deste teste, o *Boxplot* não consegue demonstrar com clareza a diferença existente na percepção salarial entre o terceirizado e o direto. No entanto ela existe. Visualmente, nos quatro anos analisados a distribuição salarial para os dois tipos de contrato se mostrou com variações pouco perceptíveis entre um e outro, no teste agregado. Seguiremos com a estratégia de metodologia explicativa estratificada, ou seja, por ramos de atividade econômica tendo em vista o pressuposto de que a terceirização não se configura de maneira homogênea em todos os ramos de atividades.

A importância de utilizar o *Boxplot* aqui consiste em ter um plano comparativo para quando, mais adiante no texto, analisarmos os setores de forma estratificada com o mesmo teste gráfico. Para perceber a diferença real existente entre os dois grupos é necessário utilizar um teste descritivo.

Na tabela a seguir, perceba que em todos os quatro anos analisados os terceirizados recebem uma média salarial abaixo da recebida pelos diretos.

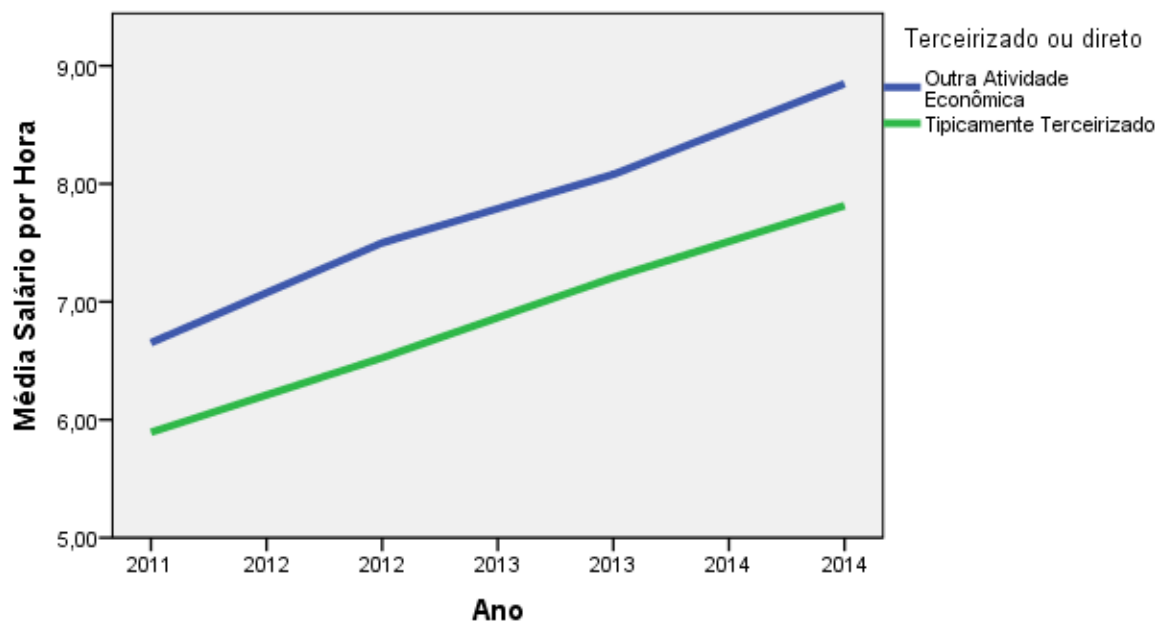
Tabela 5 - Estatísticas descritivas sobre a distribuição salarial média por hora no período 2011-2014 por tipo de contrato: Paraná

Terceirizado ou Direto	Ano		N	Máximo	Média	Desvio Padrão
Outra Atividade Econômica	2011	Salário por Hora	355357	806,87	6,6522	9,42568
		N válido	355357			
	2012	Salário por Hora	371824	568,74	7,4997	9,41508
		N válido	371824			
	2013	Salário por Hora	386838	1304,64	8,0795	10,40478
		N válido	386838			
	2014	Salário por Hora	396047	1636,36	8,8495	12,02375
		N válido	396047			
Tipicamente terceirizado	2011	Salário por Hora	129797	955,28	5,8934	11,18303
		N válido	129797			
	2012	Salário por Hora	139298	562,81	6,5255	11,07727
		N válido	139298			
	2013	Salário por Hora	151177	561,23	7,2060	12,02250
		N válido	151177			
	2014	Salário por Hora	160279	862,19	7,8156	12,73220
		N válido	160279			

Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

A média salarial dos contratados **diretos foi de R\$7,80** por hora enquanto para os **terceirizados foi de R\$6,91**, neste período. Isto significa que os **terceirizados perceberam salários em média 12,4% menores que os diretos**. Esta diferença pode ser observada, também, de forma mais didática, no gráfico de linha abaixo que mostra a evolução salarial no período 2011-2014 entre os dois grupos de trabalhadores.

Gráfico 3 - Evolução salarial no período 2011-2014 versus Tipo de contrato



Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

Note que há um comportamento padrão na percepção salarial dos dois grupos de trabalhadores, em todos os anos, mesmo com os reajustes, a diferença se manteve estável, ou seja, os diretos perceberam médias salariais mais elevadas que os terceirizados de forma ininterrupta.

Aqui cabe ressaltar a principal hipótese a ser defendida neste estudo: a terceirização é uma estratégia aplicada globalmente que desapropria o trabalhador da capacidade de ascender social e economicamente para além de um limite muito bem demarcado pelo mercado, como já referimos anteriormente. Isso significa que a terceirização aprisiona o trabalhador em um determinado espaço da estratificação social, neste caso, no Paraná. A estratificação social classifica os indivíduos e multiplica as hierarquias (Araújo, Bridi e Motim, 2014). Como já destacamos anteriormente, a estratificação se estabelece de acordo com diferentes critérios, como o rendimento e origem, a riqueza, na educação, no prestígio da ocupação, na área residencial, raça ou etnia e outros critérios secundários. Não foi objeto nesta pesquisa analisar todo o conjunto desses critérios, contudo. O fato é que a remuneração, o seu montante pode ser incluído como um indicador da posição do indivíduo na estrutura social.

Ao mesmo tempo em que um trabalho terceirizado pode possibilitar uma ascensão social para um trabalhador oriundo de setores mais precários do mercado de trabalho, como por exemplo, ele passa do setor informal para o formal, caso de trabalhadoras empregadas domésticas, trabalhando sem registro, e que se inserem formalmente, passando a ter carteira assinada, esse fenômeno, isto é, a terceirização delimita um teto para esta ascensão, ou seja, promove uma homogeneização para baixo da classe trabalhadora, visto que a variação do salário se torna menor para os trabalhadores terceirizados.

O efeito desta limitação à ascensão social do terceirizado é deixá-lo inferior ao contratado direto. Isto ocorre não por que os defensores da terceirização ou do projeto político que engessa a mobilidade social achem o contratado direto especial. Na verdade, é exatamente o contrário, eles promovem a terceirização visando o total extermínio do regime de contratação direta, para que a regra seja a terceirização. Como mostram as pesquisas, o trabalhador terceirizado acaba se configurando como um trabalhador de “segunda classe”.

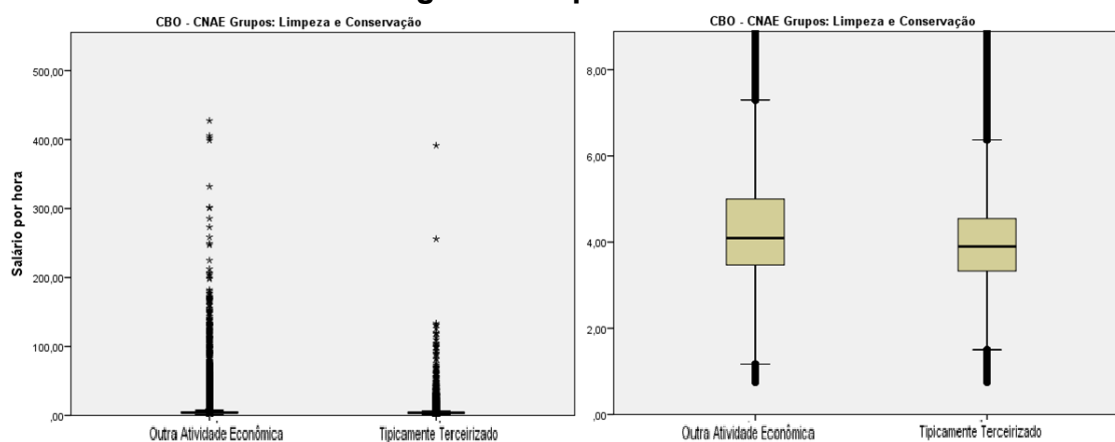
Este processo de terceirização que resulta em precarização da vida dos trabalhadores, como mostraram Carvalho e Bridi (2015), não se restringe apenas à questão salarial, que é o que estamos discutindo agora, mas diz respeito a outros fatores como o tempo de permanência do emprego, a jornada de trabalho, o tipo de trabalho, etc., que contribuem para o status permanentemente transitório do terceirizado. Estes outros fatores serão discutidos mais adiante neste texto.

Continuando as demonstrações gráficas dos dados, pode-se compreender melhor a hipótese acima citada nos gráficos apresentados a seguir. Continuamos com a mesma estratégia de visualização dos dados, desenvolvendo os testes em duas escalas: original e ampliada. Porém, agora os resultados dos testes são demonstrados de forma estratificada, ou seja, divididos por ramos de atividade econômica com base na CNAE 2.0³⁷. No gráfico abaixo foi realizado o mesmo cruzamento dos *Boxplot* anteriores, Salário por hora *versus* Tipo de contrato no período de 2011 a 2014 por

³⁷ CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas. É configurada como 2.0 pois houveram outras versões anteriormente. Esta é a utilizada atualmente.

atividade econômica, neste caso o ramo de Montagem e manutenção de equipamentos. Nele se pode observar duas informações importantes: a **primeira** é que na imagem da esquerda com escala original, o limite dos casos *outliers*, ou casos extremos, dos terceirizados ficam localizados em faixas salariais muito abaixo se comparados aos contratados diretos. Este fato permite concluir que a dispersão salarial dos terceirizados é mais homogênea que a dos contratados diretos e, no caso dos *outliers*, possui menor acesso aos maiores salários neste setor de atividade econômica. Claro que estes casos chamados de *outliers*, como já afirmado anteriormente, não constituem a massa dos casos, apenas uma minoria de baixa expressão, mas que permite compreender que, de fato, há um limite claro na percepção salarial do terceirizado. Limite este que é determinado pelo mercado com base nos limites vigentes para os contratados diretos, ou seja, os dois possuem limitações determinadas pelo mercado. A diferença é que o terceirizado possui uma dupla limitação: a do mercado e a com base no limite do direto.

Gráfico 4 - Salário por hora versus Tipo de contrato no período 2011-2014 – Estratificado – Escala original e ampliada: Paraná³⁸



Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

A **segunda** informação importante que o gráfico acima nos traz pode ser visualizada na segunda imagem, com escala ampliada. Ela mostra que a massa dos dois grupos não apresenta diferença substancial capaz de gerar uma discrepância entre as duas distribuições. Excluídos os *outliers*, ocorre uma distribuição visualmente semelhante nos dois grupos. Será preciso analisarmos

³⁸ Grupo CNAE: Montagem e Manutenção de Equipamentos.

os dados com base em outros mecanismos gráficos e estatísticos para percebermos as diferenças neste caso.

Com base nesta metodologia de observação estratificada dos efeitos da terceirização em cada ramo de atividade econômica concluímos que a tendência geral dos resultados neste teste é mostrar a realidade salarial do terceirizado inferior em dois sentidos: **primeiro** estes trabalhadores não alcançam os maiores salários de sua área de atuação, visto que estes ficam, em regra, para os contratados diretos. Em **segundo** lugar a “massa” dos contratados diretos possuem uma distribuição salarial mais ampla que os terceirizados. Isto significa que para eles há uma possibilidade maior de ascender socialmente ou alcançar percepções salariais mais elevadas, enquanto que para os terceirizados as possibilidades são expressivamente mais limitadas pois a sua distribuição salarial é mais homogênea. É como se estes estivessem fadados a viver sua situação atual para o resto da vida ou enquanto permanecerem sob este tipo de contrato.

O que chamamos de “status permanentemente transitório” é inspirado nas discussões de Robert Castel, em “As Metamorfoses da Questão Social: Uma Crônica do Salário”, e configura-se como uma categoria explicativa que desenvolvemos ao analisar a realidade da terceirização no Paraná. Significa a perpetuação de um status estagnado e ao mesmo tempo transitório de condição socioeconômica face aos efeitos da aplicação da terceirização para reduzir custos com mão-de-obra. Ele é estagnado pois é limitado e determinado. Transitório, pois a rotatividade exacerbada que o terceirizado vive coloca-o ora em uma situação de quase-inclusão ora quase-exclusão.

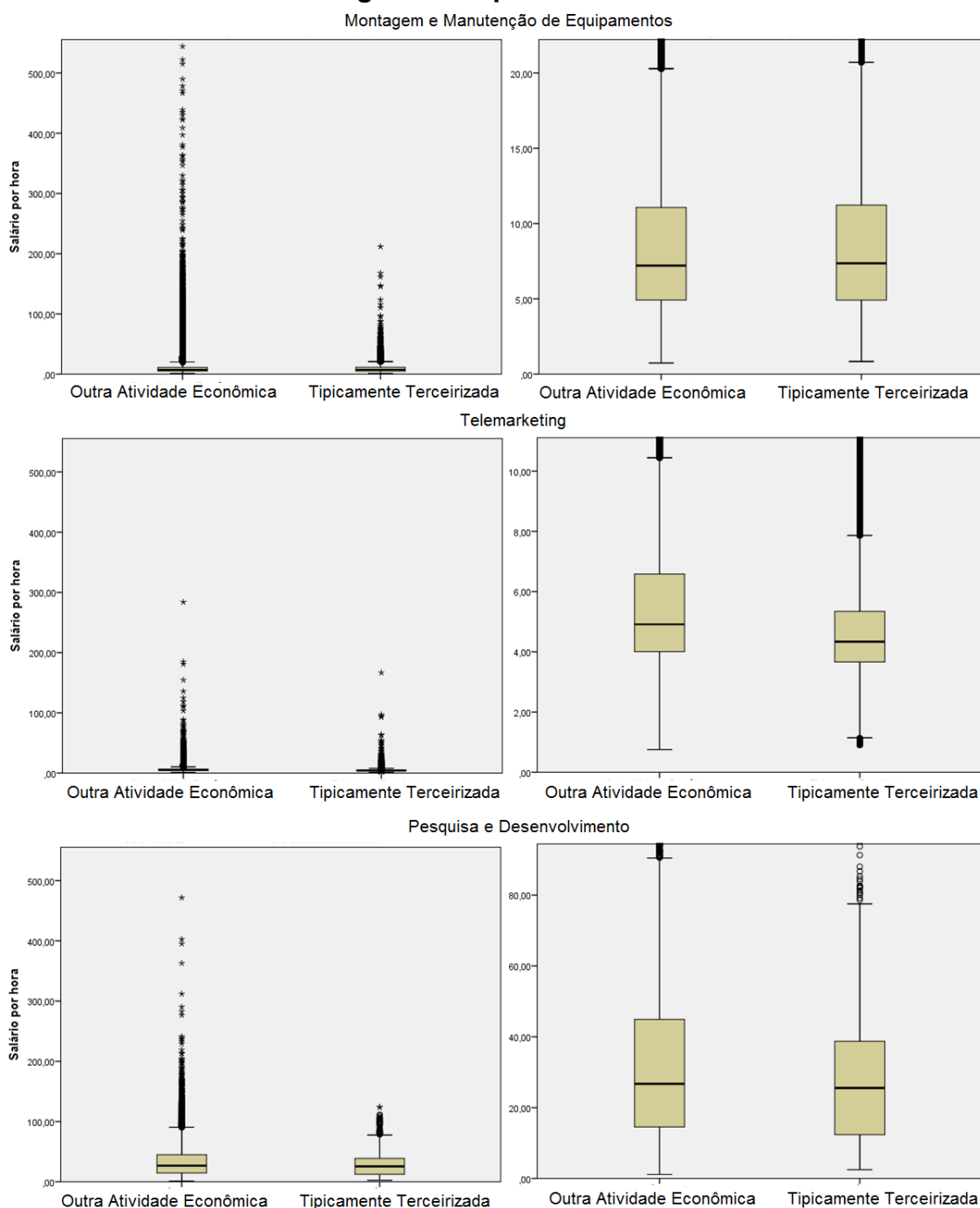
A redução de custos é, em nossa opinião, uma transferência de custos. Tira da responsabilidade do tomador do serviço e joga para a empresa terceira, que por sua vez transfere para o terceirizado. Este fenômeno acarreta na defasagem salarial do trabalhador, bem como na fragilização de sua posição na relação de trabalho, devido à intensificação da rotatividade, fragmentação sindical, calotes por parte das empresas terceiras, etc. Em síntese, significa que os efeitos da terceirização aprisionam o terceirizado à um espaço da estratificação social muito bem delimitado e bastante homogêneo. E que há toda uma estrutura que se organiza de modo a não permitir que este

trabalhador ascenda socialmente além deste limite demarcado, que, como evidenciamos neste estudo, é um limite para baixo em relação aos contratados diretos. Pode-se dizer que a estagnação do status social do terceirizado se deve ao fato de o terceirizado ser desapropriado de uma parte de sua participação nos lucros da produção ou prestação de serviço.

Na questão salarial, o principal elemento de análise que trazemos é que o trabalhador terceirizado é, em regra, um trabalhador duplamente prejudicado se comparado aos contratados diretos: primeiro ele está excluído das maiores percepções salariais de sua categoria, visto que estas são exclusivas dos diretos; e segundo que a percepção salarial da “massa” dos terceirizados é perceptivelmente inferior à dos diretos.

Passando para a análise do gráfico seguinte, nele pode-se visualizar o fenômeno descrito acima, visto que nos três ramos de atividade econômica, que são Limpeza e Conservação, Pesquisa e Desenvolvimento e Telemarketing, respectivamente, a dispersão salarial para os dois grupos de trabalhadores se dá, na imagem da esquerda, com maiores limites para os *outliers* dos contratados diretos e, na imagem da direita, uma amplitude menor para a “massa” dos terceirizados, com limites inferiores aos do outro grupo de trabalhadores. Vejamos abaixo:

Gráfico 5 - Salário por hora versus Tipo de contrato no período 2011-2014 – Estratificado – Escala original e ampliada: Paraná



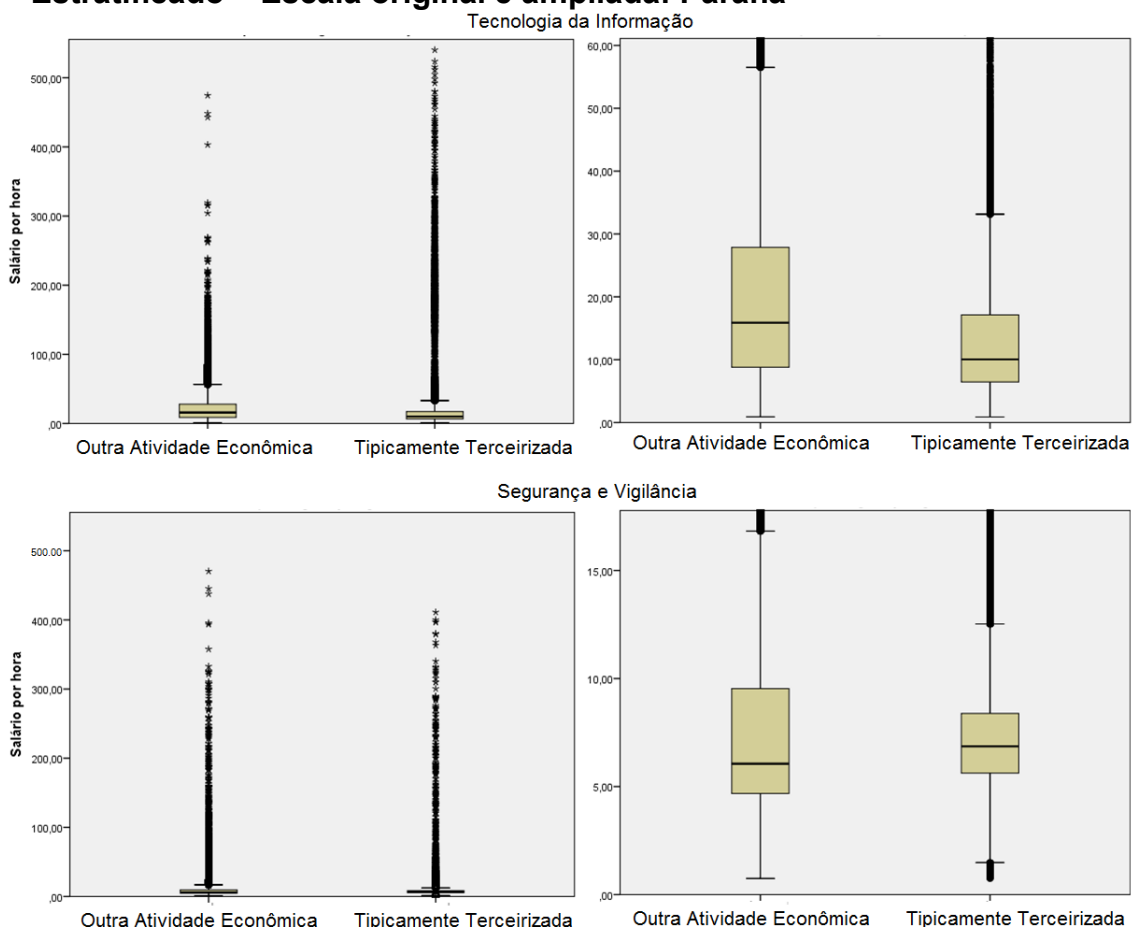
Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

Ou seja, nos dois formatos de visualização dos dados percebemos que os terceirizados se encontram em situação mais precária em relação ao acesso à salários análogos aos dos trabalhadores diretos, visto que a amplitude da dispersão salarial daquele grupo é menor. O fato de a dispersão salarial dos contratados diretos ser maior que a dos terceirizados significa que os salários

mais altos se encontram disponíveis apenas para os contratados diretos, estando os terceirizados fadados ao que podemos chamar de *imobilidade social*, ou seja, permanece estagnado profissionalmente.

No gráfico abaixo, a distribuição foge da tendência geral nos dois casos apresentados nas imagens da esquerda, que mostra os limites salariais dos *outliers* de dois ramos de atividade econômica: Segurança/Vigilância e Tecnologia da Informação, respectivamente. Um elemento interessante na distribuição dos *outliers* do ramo de Tecnologia da Informação é que os terceirizados apresentam limites salariais mais elevados dos que os diretos, isto no caso dos *outliers*. Isto, possivelmente, ocorre devido a uma especificidade deste setor, que conforme Bridi (2015), tende a ser maior do que a média nacional. E nos *outliers* do setor de Segurança/Vigilância os limites são praticamente iguais. Veja:

Gráfico 6 - Salário por hora versus Tipo de contrato no período 2011-2014 – Estratificado – Escala original e ampliada: Paraná



Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

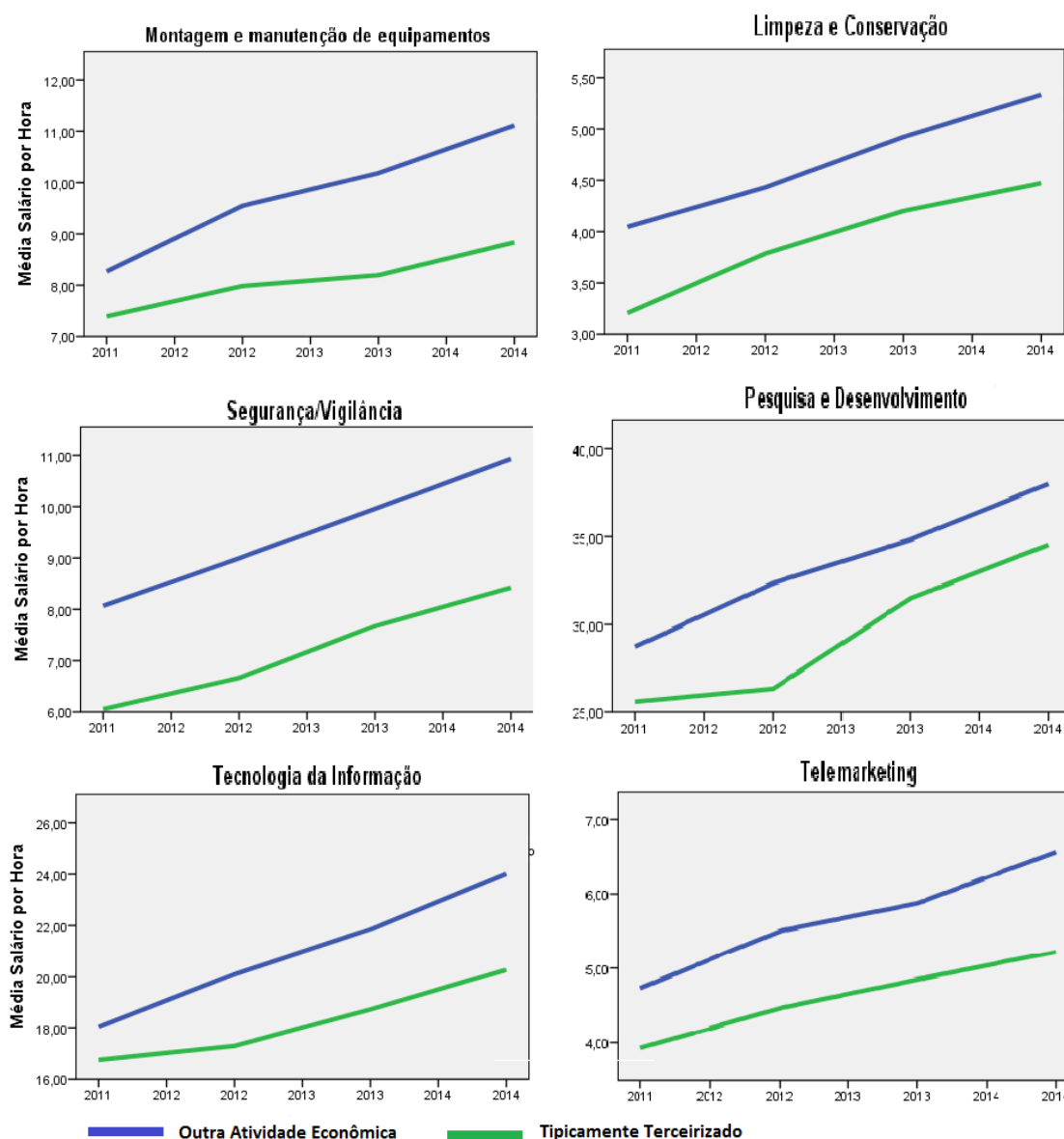
Já na imagem da direita percebemos que para a massa dos trabalhadores dos dois setores a regra geral vale: a amplitude salarial para os terceirizados é substancialmente inferior que a dos diretos. Aparentemente, a fuga do resultado esperado nestes dois ramos de atividade se deve à uma heterogeneidade na distribuição salarial dos terceirizados. De um lado, há a massa dos trabalhadores cujos salários seguem a tendência geral de se distribuir em uma amplitude inferior à dos diretos, ou seja, salários menores e mais homogêneos. E de outro, há os *outliers*, que são um pequeno estrato destes trabalhadores que atingem estatutos com patamares igualitários, com pouca variação ou até mesmo superiores em relação aos diretos (que é o caso do ramo de Tecnologia da Informação).

Antes de iniciar a análise da próxima variável, podemos visualizar a evolução salarial média dos setores analisados de 2011 a 2014. Perceba que, no gráfico de linha abaixo, em todos os casos, com variações maiores ou menores dependendo do ano e do ramo de atividade, a média salarial dos diretos fica superior em relação aos terceirizados e esta diferença se demonstra estável ao passar dos quatro anos analisados.

Sistematizando os ramos de atividade econômica que possuem as menores médias salariais, o ramo de Limpeza e conservação fica em primeiro lugar, com uma média de R\$ 3,98 por hora de trabalho para os terceirizados no período analisado, enquanto que os diretos perceberam uma média de R\$ 4,71. Em seguida aparece o Telemarketing, com média de R\$ 4,64 para os terceirizados e de R\$ 5,67 para os diretos. Em terceiro lugar fica Segurança e Vigilância, com média de R\$ 7,21 para os terceirizados e de R\$ 9,53 para os diretos.

Depois destes, aparece Montagem e Manutenção de equipamentos com média de R\$ 8,15 por hora para os terceirizados e de R\$ 9,79 para os diretos. Em seguida vêm Tecnologia da Informação com média de R\$ 18,44 por hora para os terceirizados e de R\$ 21,12 para os diretos. Por fim, o ramo que apresenta as maiores médias salariais é o de Pesquisa e Desenvolvimento, com média de R\$ 30,10 para os terceirizados e de R\$ 33,64 para os diretos.

Gráfico 7 - Evolução salarial no período 2011-2014 versus Tipo de contrato – Estratificado: Paraná



Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

A conclusão principal a que chegamos com base na análise dos dados acima é que em cinco dos seis setores de atividade econômica analisados, os terceirizados perceberam uma amplitude inferior à dos diretos na percepção salarial da massa dos trabalhadores e no caso onde isto não ocorreu a amplitude ficou sem diferença substancial entre os dois grupos³⁹. Em se tratando dos casos extremos ou *outliers*, em quatro dos seis setores percebe-se limites salariais mais elevados para os contratados diretos, ou seja, estes

³⁹ Tais conclusões foram tiradas com base na interpretação dos gráficos *Boxplot*.

possuem maior acesso aos maiores salários de seu ramo de atividade, sendo que em apenas um caso (Tecnologia da Informação) percebeu-se a situação inversa.

Também pode-se concluir, com base na evolução salarial dos dois grupos de trabalhadores no período analisado que os terceirizados perceberam, sem exceções, médias salariais inferiores em relação aos diretos em todos os ramos de atividade econômica da CNAE analisados.

Cabe aqui frisar que não estamos afirmando que o trabalhador contratado direto vive uma situação ideal face ao terceirizado. Os dois podem viver situações precárias ou não, dependendo do trabalho e das condições que o realiza, e sofre com o perigo da exclusão social em maior ou menor medida, visto que são regidos pelo mesmo instrumento jurídico, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O que afirmamos é que, com base na análise estrutural dos dois tipos de contratação de mão-de-obra, a terceirização implementa mecanismos de controle da mobilidade social dos trabalhadores. Estes mecanismos visam a redução de custos com mão-de-obra por parte do empregador, ou a simples transferência de custos ao trabalhador terceirizado, e acarretam na contenção de sua evolução salarial e, logo, numa espécie de aprisionamento do terceirizado em seu estrato social de origem. Este cenário é fruto da redução de custos para o tomador de serviços.

Os principais mecanismos utilizados pela terceirização são a manutenção de altos índices de rotatividade para estes empregados, a fragmentação sindical que fragiliza o poder de barganha dos trabalhadores frente aos patrões, a contratação por jornadas de trabalho flexíveis ou reduzidas, entre outros. Os efeitos desta estratégia são claros: transforma o terceirizado em um trabalhador de segunda classe, que, em hipótese, possui os mesmos direitos que os diretos, só que piores ou mais precários.

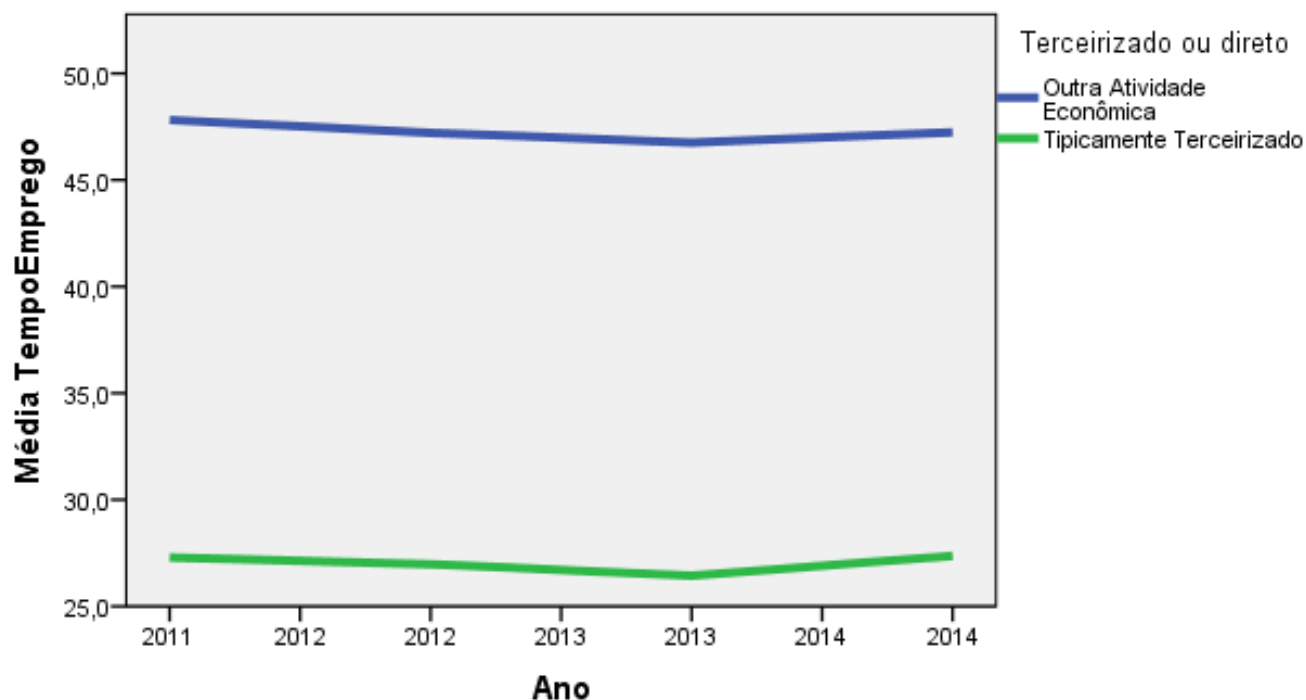
3.3. A rotatividade

Como afirmamos anteriormente a rotatividade é um dos mecanismos característicos da terceirização que contribui para a contenção da mobilidade social dos terceirizados. Ela é um dos aspectos mais nefastos deste tipo de contrato, pois impede que o trabalhador estabeleça níveis básicos de segurança social para sua família. É um consenso antigo afirmar que o desemprego é um fator de corrosão da vida social para quem o vive e sua família, pois no capitalismo as pessoas se relacionam com o mundo material através do consumo, e a classe trabalhadora só é permitida a consumir quando está vinculada diretamente ao mercado do trabalho, no sentido ser ou já ter sido produtivo.

É neste sentido que a rotatividade precariza a vida do trabalhador, pois quando ele é demitido, pelo motivo que for, e/ou permanece desempregado por um determinado tempo, fica afastado do acesso a uma vida socialmente confortável ou melhor dizendo, fica mais difícil para ele e sua família acessar, ao menos de forma estável e com qualidade, itens básicos para o **desenvolvimento da vida social**, tal como alimentação, serviços domésticos energia elétrica e internet, lazer, etc. Desta forma, a terceirização limita, além da mobilidade social, o desenvolvimento da vida social do trabalhador e de sua família.

A diferença da distribuição da rotatividade no trabalho nos setores analisados entre terceirizados e diretos é gritante. No período analisado, que foi de 2011 a 2014, o **tempo médio de permanência no emprego** para os **diretos foi de 47,2 meses** enquanto que para os **terceirizados no mesmo período foi de 27 meses**. Ou seja, **o terceirizado permanece em média 20,2 meses a menos no emprego se comparado ao direto**. Veja o gráfico de linha a seguir que demonstra este dado graficamente:

Gráfico 8 - Evolução do tempo médio de permanência no emprego no período 2011-2014 versus Tipo de contrato



Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

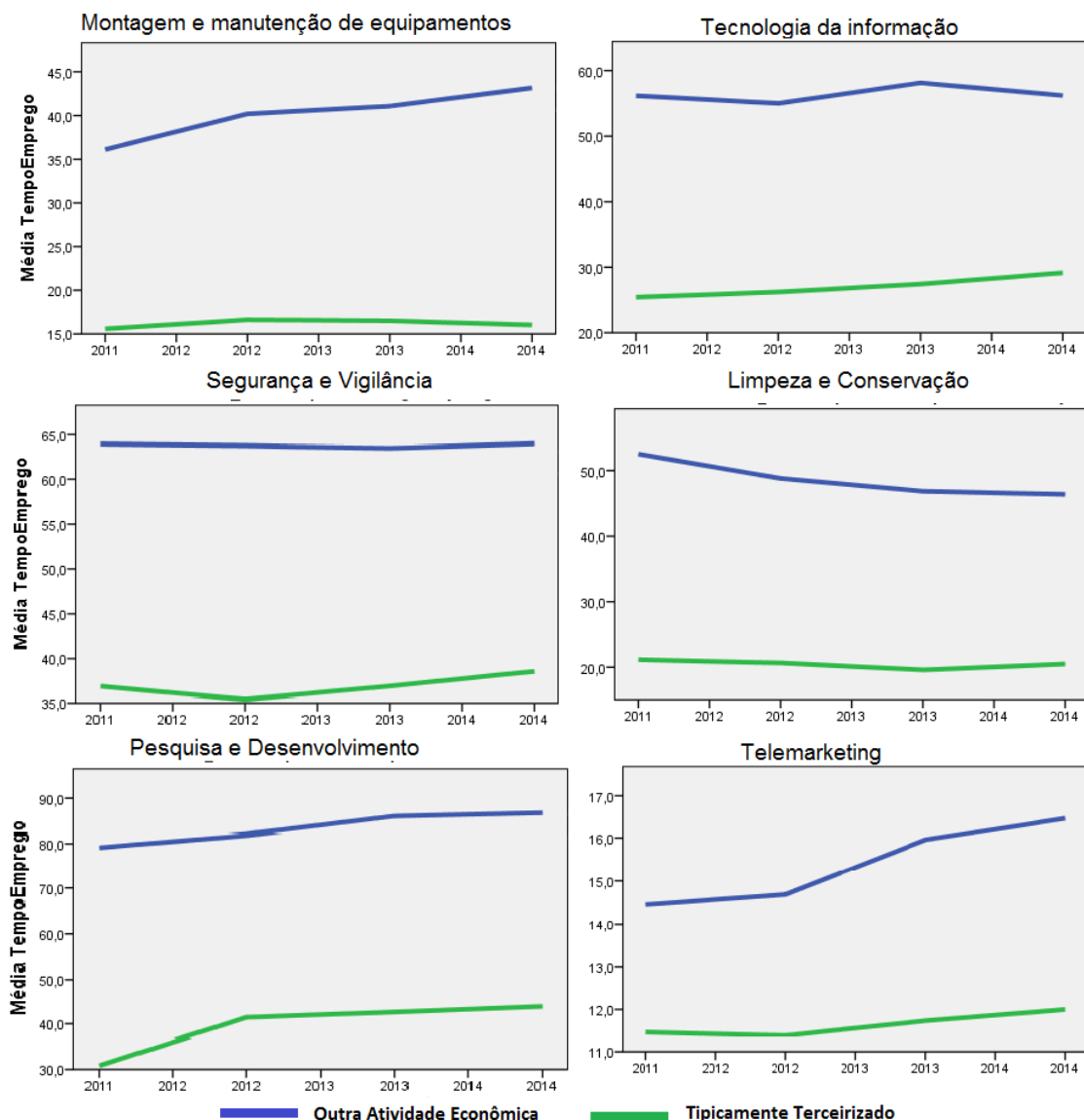
Perceba que o contraste, além de bastante substancial, se mantém estável ao longo dos quatro anos analisados, o que evidencia que rotatividade elevada para os terceirizados é estrutural e não pontual.

O mesmo fenômeno pode ser observado na **análise estratificada**. Em todos os seis setores de atividade econômica da CNAE analisados, ocorre o mesmo contraste. As menores médias de tempo no emprego ocorrem em primeiro lugar no setor de Telemarketing, com uma média de permanência de 11,6 meses para o período em contraste com os diretos que possuem média de 15,4 meses. Em seguida, seguindo o ranking dos maiores índices de rotatividade, aparece o setor de Montagem e manutenção de equipamentos, com uma média de permanência de 16,1 meses para os terceirizados em contraste com os diretos, que têm uma média de 40,1 meses. Em terceiro lugar, no mesmo *ranking*, fica o setor de Limpeza e Conservação, com média de 20,4 meses para os terceirizados e de 48,5 meses para os diretos.

Depois destes, vêm o ramo da Tecnologia da Informação, com 27,2 meses para os terceirizados e de 56,3 para os diretos; Segurança e Vigilância com 36,9 meses para os terceirizados e 63,8 para os diretos; e por fim Pesquisa e Desenvolvimento com 39,8 meses para os terceirizados e 83,5 para os diretos.

Veja esta distribuição no gráfico abaixo:

Gráfico 9 - Evolução do tempo médio de permanência no emprego no período 2011-2014 versus Tipo de contrato – Estratificado: Paraná

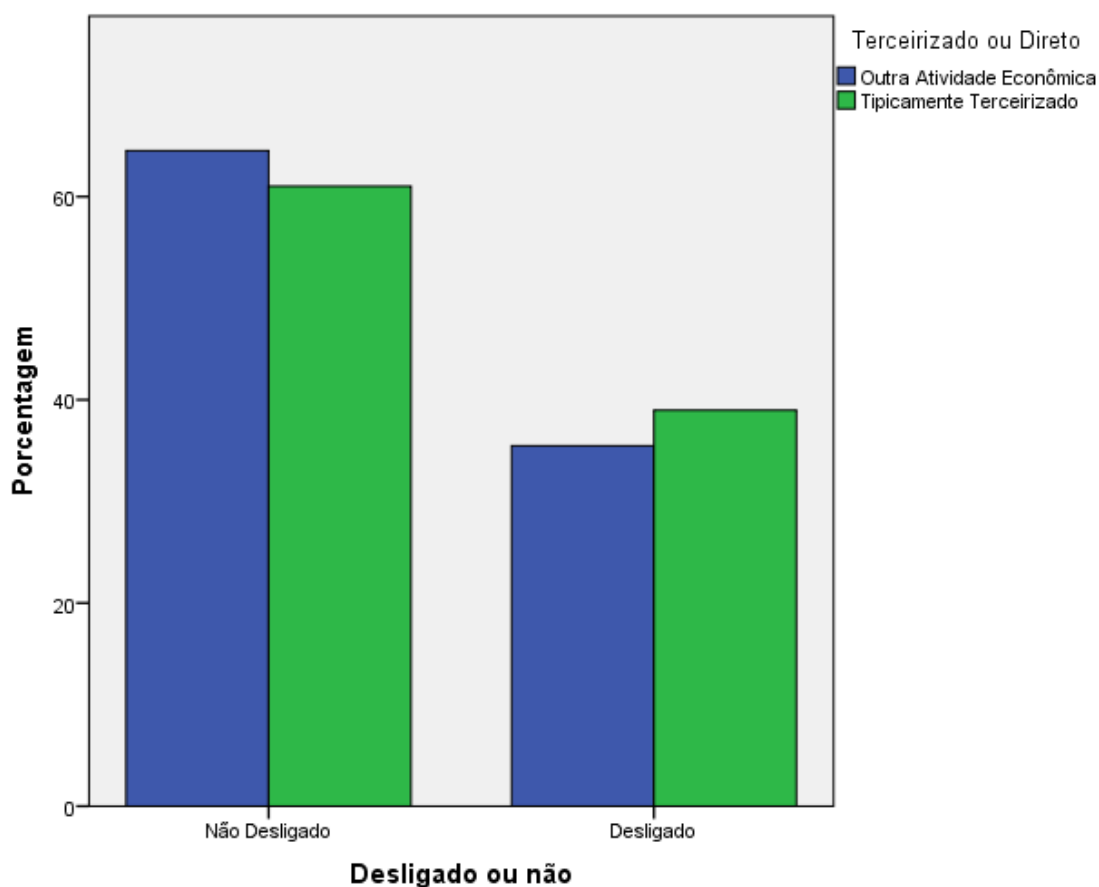


Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

O fator explicativo para o baixo índice de tempo de permanência no emprego para os terceirizados em comparação aos diretos é a alta rotatividade

para aqueles. A discrepância nesta variável entre os dois grupos é ainda mais expressiva que a salarial. No período analisado, o índice de rotatividade para os terceirizados dos ramos de atividades analisados foi de 39%, enquanto para os diretos foi de 35,5%. Este índice mostra a quantidade de trabalhadores que foram demitidos, ou seja, 39% dos terceirizados foram demitidos. O gráfico abaixo ilustra a diferença no índice de rotatividade entre os dois grupos de trabalhadores:

Gráfico 10 – Índice de rotatividade no período 2011-2014 versus Tipo de contrato: Paraná⁴⁰



Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

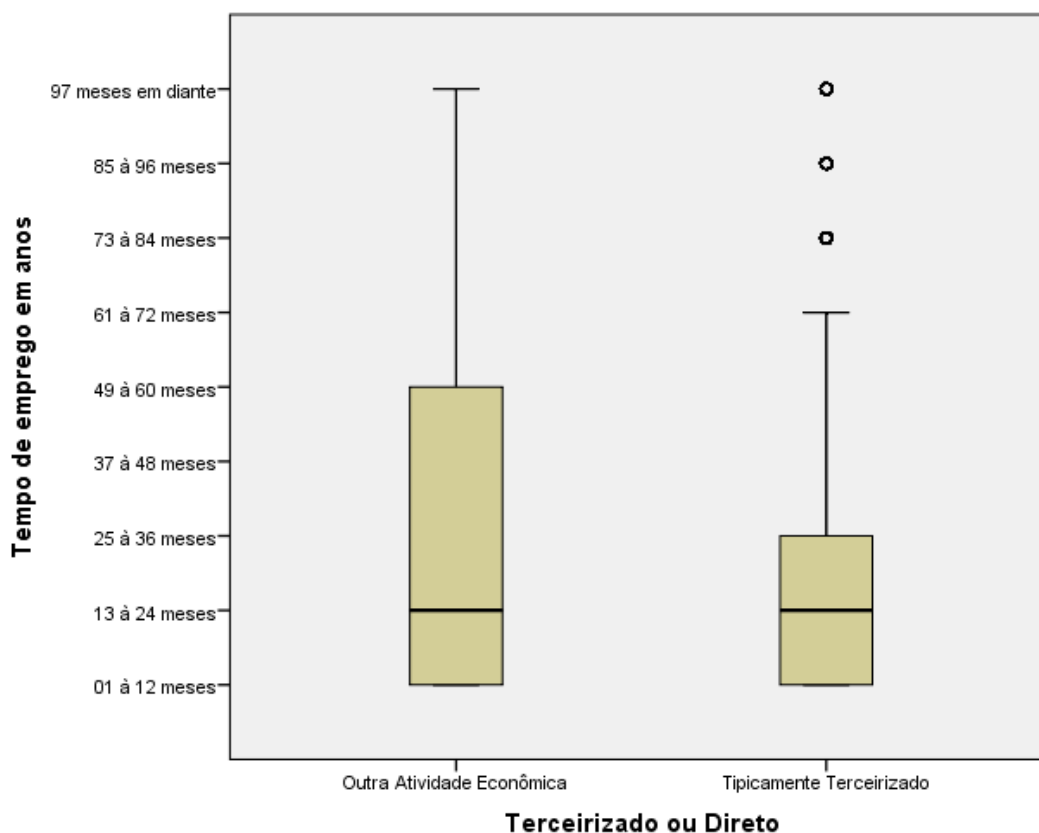
Na análise estratificada dos dados, encontramos índices de rotatividade semelhantes para os seis ramos de atividade econômica no período de 2011 a 2014. Na ordem dos índices de rotatividade com maiores diferenças entre os diretos e os terceirizados, temos em primeiro lugar o ramo

⁴⁰ O bloco “Não Desligado” indica a parcela destes dois grupos que não foram desligados do emprego no período, a pedido do próprio trabalhador, do chefe ou por outros motivos.

de Montagem e manutenção de equipamentos, em que 58,3% dos terceirizados foram desligados para apenas 34,1% dos diretos, ou seja, uma diferença de 24,2%; o ramo de Limpeza e Conservação, com 45,1% dos terceirizados desligados para 37,2% dos diretos, uma diferença de 7,9%; Tecnologia da Informação, com 29,5% dos terceirizados desligados para 25% dos diretos; Pesquisa e Desenvolvimento, com 22,4% de desligamento dos terceirizados para 19% dos diretos; Telemarketing, com 54,8% de terceirizados desligados para 52,5% dos diretos; e por fim Segurança e Vigilância, com 29,8% de desligamento para os terceirizados para 29,3% dos diretos, sendo esta a menor diferença entre os seis setores.

Na análise por *boxplot*, a dispersão do tempo de permanência no emprego é semelhante à dispersão salarial entre os dois grupos. No gráfico a seguir apresenta-se a dispersão do tempo de permanência no emprego tanto para os contratados diretos como para os terceirizados.

Gráfico 11- amplitude do tempo de permanência no emprego no período 2011-2014 versus Tipo de contrato: Paraná - agregado

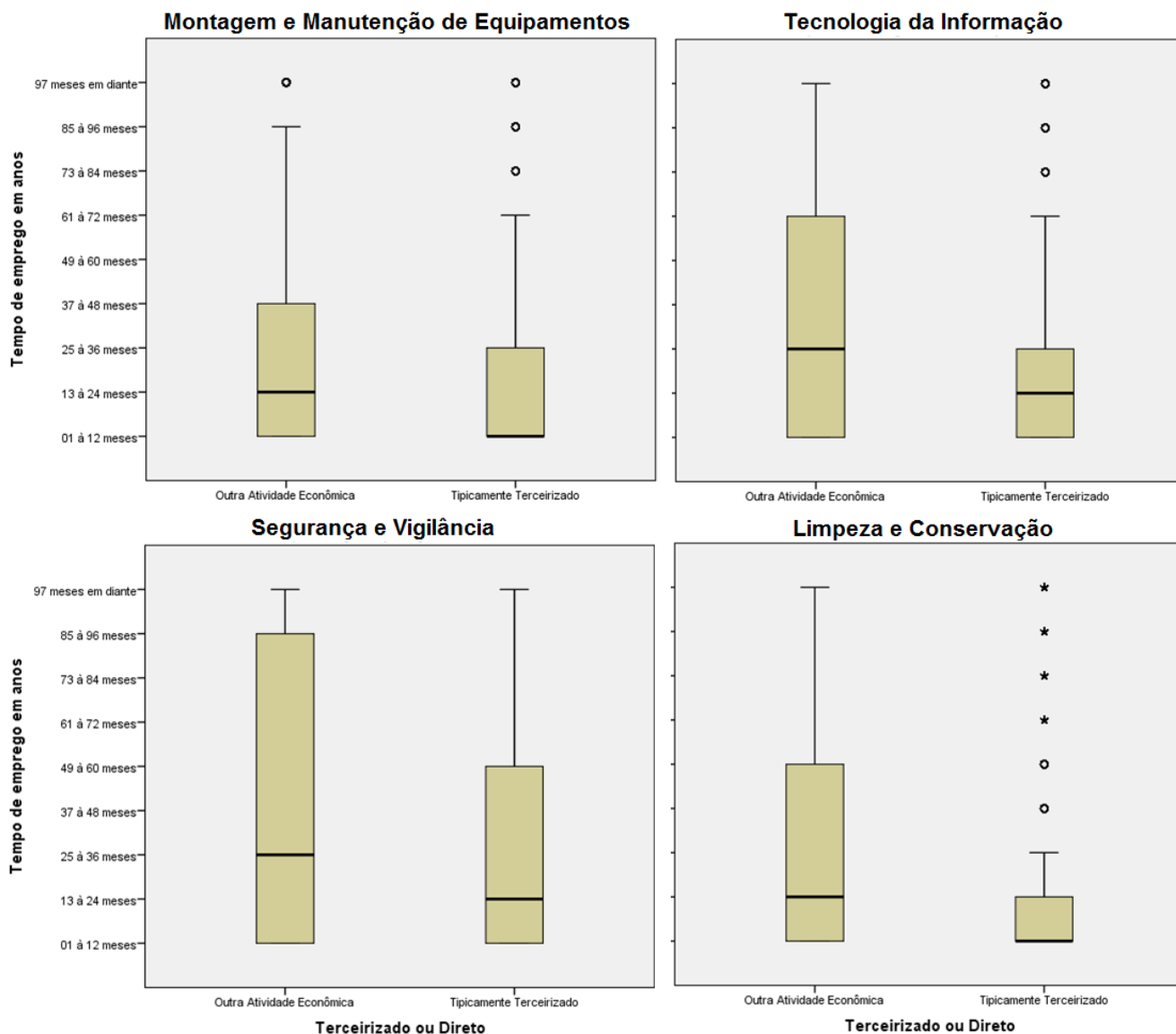


Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

Nesta análise, percebeu-se uma distribuição igual na metade inferior dos casos para os dois grupos, identificada pela linha horizontal que sinaliza a mediana da distribuição. Da metade superior em diante, há uma distribuição heterogênea na variável tempo de permanência no emprego para os contratados diretos se comparada à distribuição dos terceirizados. Isto significa que os dados apontam para um índice superior de permanência no emprego para os diretos, ou seja, os terceirizados tendem a permanecer menos tempo no emprego. Somente esta informação já aponta para uma degradação da condição de trabalho dos trabalhadores subcontratados, visto que quanto menor o tempo que um trabalhador permanece no trabalho, maior sua insegurança financeira e exclusão social.

Nos quatro casos apresentados no gráfico abaixo, ocorre uma distribuição com limites perceptivelmente inferiores para os terceirizados nos quatro ramos de atividade econômica, que são Montagem e Manutenção de equipamentos, Segurança e Vigilância, Tecnologia da Informação e Limpeza e Conservação, respectivamente. Observemos:

Gráfico 12 – amplitude do tempo de permanência no emprego no período 2011-2014 versus Tipo de contrato: Paraná

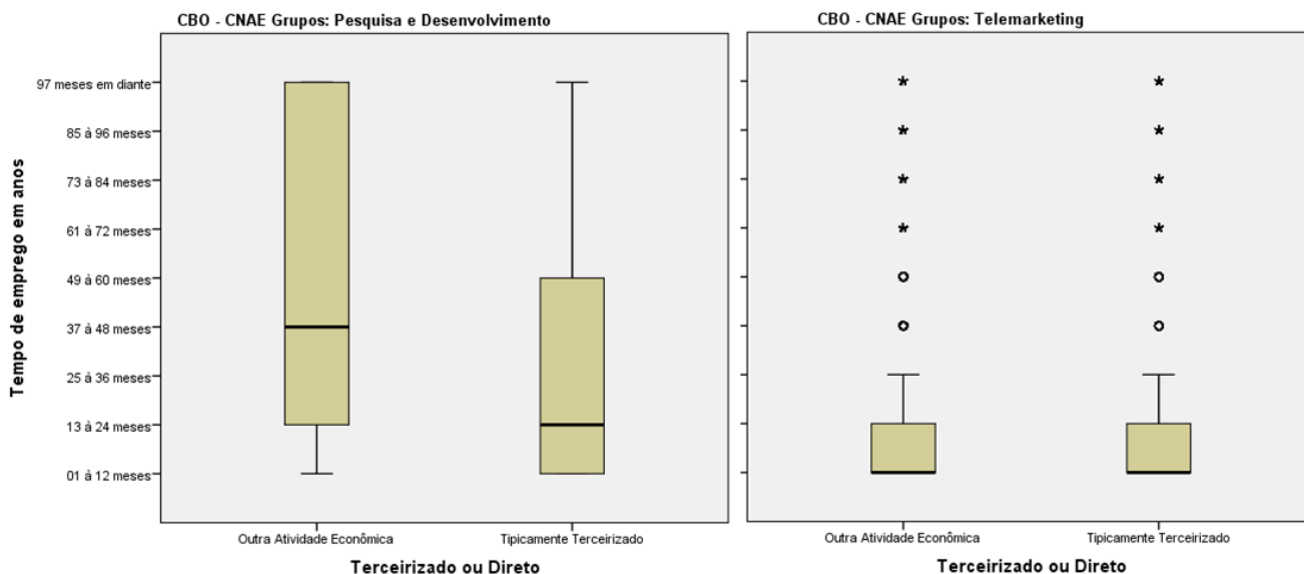


Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

Isto significa que se for para determinar um limite onde estaria o tempo de permanência no emprego para os dois tipos de contrato, o limite dos terceirizados seria sempre perceptível e substancialmente menor.

Nos outros dois ramos de atividade econômica analisados a amplitude da dispersão da massa dos casos é superior para os diretos, isto significa que os terceirizados estão mais sujeitos a permanecerem períodos curtos de tempo no emprego, ou seja, há uma maior rotatividade para os terceirizados. As diferenças são expressivas, veja no gráfico abaixo:

Gráfico 13 – amplitude do tempo de permanência no emprego no período 2011-2014 versus Tipo de contrato: Paraná



Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

A tabela abaixo oferece uma percepção mais detalhada do tempo de permanência no emprego tanto para os terceirizados quanto para os diretos. Ela mostra o tempo de emprego dos trabalhadores que estão empregados ao final de cada ano entre 2011 e 2014 de acordo com a RAIS. Perceba que 86,6% dos terceirizados permanecem no emprego até cinco anos para 66,4% dos contratados diretos, uma diferença de 20,2%. Perceba, também, que em todas as linhas após o limite de cinco anos os terceirizados apresentam um percentual menor, o que significa que estes tendem a permanecer por períodos mais curtos no emprego se comparados aos diretos.

Tabela 6 - Estatísticas descritivas sobre a distribuição do tempo de permanência no emprego no período 2011-2014 por tipo de contrato: Paraná

		terceirizado ou direto		
		Tipicamente	Outra	
		terceirizado	Atividade Econômica	Total
Tempo de emprego em anos	01 a 12 meses	49,0%	43,3%	44,8%
	13 a 24 meses	17,5%	15,2%	15,8%
	25 a 36 meses	9,8%	8,5%	8,8%
	37 a 48 meses	6,2%	5,5%	5,7%
	49 a 60 meses	4,1%	3,9%	3,9%
	61 a 72 meses	2,6%	2,9%	2,8%
	73 a 84 meses	2,0%	2,3%	2,2%
	85 a 96 meses	1,6%	1,9%	1,8%
	97 meses em diante	7,4%	16,5%	14,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

A rotatividade, em conjunto com a questão salarial, é um elemento chave para compreender como a Terceirização afeta a mobilidade social dos trabalhadores a ela sujeitos. Os dados analisados demonstram que o desemprego é uma realidade constante na vida do terceirizado, sendo que o tempo que ele demora para se recolocar no mercado de trabalho formal é imprevisível. Em uma sociedade onde o trabalho é central como definidor da identidade das pessoas, estar desempregado por longos e constantes períodos pode causar efeitos terríveis na vida de um trabalhador. Pode desorganizar completamente sua vida em vários âmbitos, como familiar, financeiro, da saúde e causar crise de identidade em relação a sua vida profissional. Como disse o personagem Bruno Davert, no filme *Le Couperet* sobre a experiência de estar desempregado por um longo período de tempo, “que [o desemprego] a longo prazo destrói os benefícios a curto prazo⁴¹”. Isto sobre a realidade francesa,

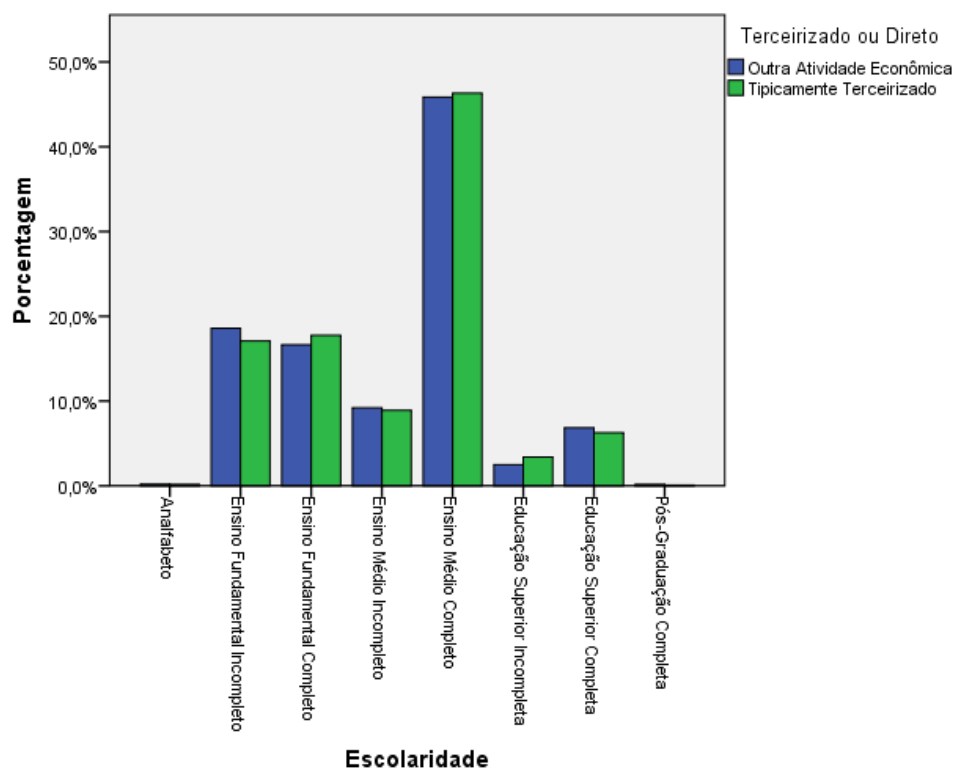
⁴¹ Tradução livre. *Le Couperet* ou O Corte (2005) do diretor Costa Gravas, é um filme francês que retrata a vida de um engenheiro que perdeu seu emprego durante um período de recessão econômica na França e que resolve assassinar seus concorrentes para conseguir um emprego.

onde houve um *welfare state*. No Brasil os benefícios a curto prazo são muito menores e mais escassos.

3.4. Escolaridade

Ao analisar os níveis de escolaridade percebe-se que predominam certos padrões distintivos entre o tipo de contrato (se terceirizado ou direto) e entre os ramos de atividade econômica. O gráfico abaixo traz a distribuição dos níveis de escolaridade para os terceirizados e para os diretos de todos os seis ramos de atividade econômica analisados entre 2011 e 2014 de forma proporcional. Nele pode-se perceber um sensível padrão de distribuição, que seria uma diferença pouco perceptível entre diretos e terceirizados nos trabalhadores com os menores níveis de escolaridade, isto até o nível de Ensino Médio Incompleto (44% para os terceirizados e 44,6% para os diretos). A partir do Ensino Médio Completo até o nível de Educação Superior Incompleta, há uma maior incidência, proporcionalmente, de trabalhadores terceirizados (49,7% para 48,3% de diretos). Por fim, no nível a partir de Educação Superior Completa, os diretos aparecem com maior incidência (7% para 6,4% dos terceirizados).

Gráfico 14 – Distribuição dos níveis de escolaridade no período 2011-2014 versus Tipo de contrato: Paraná



Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

Este padrão tende a se reproduzir na análise estratificada por ramos de atividade econômica, porém com algumas variações de acordo com a especificidade de cada um. Em regra, o padrão é existir maior incidência proporcional de níveis escolares inferiores ao ensino médio completo nos contratados diretos. Com ensino médio completo, os terceirizados aparecem com maior incidência proporcional e no nível de educação superior completa os diretos tendem a superar os terceirizados.

Vejamos o caso do ramo de **Montagem e Manutenção de Equipamentos**, onde 71,3% dos terceirizados possuem Ensino Médio **Completo** para 59,3% dos diretos. Ao mesmo tempo que 33,6% dos diretos possuem escolaridade até o Ensino Médio **Incompleto** para 22,9% dos terceirizados. Já com Ensino Superior Completo e Incompleto, os diretos superam os terceirizados com a proporção de 7% para 5,8%.

Tabela 7 - Níveis de escolaridade versus Tipo de contrato entre 2011 e 2014. Montagem e manutenção de equipamentos - Paraná

		terceirizado ou direto		
		Outra		
		Atividade Econômica	Tipicamente terceirizado	Total
Escolaridade	Analfabeto	0,0%	0,0%	0,0%
	Ensino Fundamental Incompleto	10,8%	5,9%	10,4%
	Ensino Fundamental Completo	11,4%	9,0%	11,2%
	Ensino Médio Incompleto	11,4%	8,0%	11,1%
	Ensino Médio Completo	59,3%	71,3%	60,4%
	Educação Superior Incompleta	2,6%	2,6%	2,6%
	Educação Superior Completa	4,4%	3,2%	4,3%
	Pós-Graduação Completa	0,1%	0,0%	0,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

No ramo de **Segurança e Vigilância** há uma distribuição idêntica na escolaridade até o Ensino Médio Incompleto para os dois grupos, com 40,4% dos casos. Com Ensino Médio Completo, os terceirizados tem 57,6% para 51,6% dos diretos. Com nível superior, incompleto e completo, os terceirizados tem 2% para 8,1% dos diretos.

Tabela 8 - Níveis de escolaridade versus Tipo de contrato entre 2011 e 2014. Segurança e Vigilância – Paraná

Escolaridade	terceirizado ou direto		Total
	Outra Atividade Econômica	Tipicamente terceirizado	
Analfabeto	0,4%	0,2%	0,3%
Ensino Fundamental Incompleto	17,6%	12,7%	14,9%
Ensino Fundamental Completo	14,4%	17,4%	16,0%
Ensino Médio Incompleto	8,0%	10,1%	9,1%
Ensino Médio Completo	51,6%	57,6%	54,8%
Educação Superior Incompleta	2,1%	1,2%	1,6%
Educação Superior Completa	6,0%	0,8%	3,2%
Pós-Graduação Completa	0,1%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

Para o ramo de Tecnologia da Informação ocorre a seguinte distribuição: até o Ensino Médio Incompleto os terceirizados aparecem com 1,3% dos casos para 3,1% dos diretos. A partir do Ensino Médio Completo até o Superior Incompleto há 36,1% dos terceirizados para 29% dos diretos. Por fim, os casos com Educação Superior Completa ou mais (mestrado e doutorado) aparecem com 62,6% para os terceirizados para 68% dos diretos.

Tabela 9 - Níveis de escolaridade versus Tipo de contrato entre 2011 e 2014. Tecnologia da Informação: Paraná

		terceirizado ou direto		Total
		Outra Atividade Econômica	Tipicamente terceirizado	
Escolaridade	Ensino Fundamental Incompleto	0,6%	0,1%	0,4%
	Ensino Fundamental Completo	1,0%	0,4%	0,8%
	Ensino Médio Incompleto	1,5%	0,8%	1,2%
	Ensino Médio Completo	16,6%	17,3%	16,8%
	Educação Superior Incompleta	12,4%	18,8%	14,9%
	Educação Superior Completa	66,6%	61,9%	64,8%
	Pós-Graduação Completa	1,4%	0,7%	1,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

No ramo de Limpeza e Conservação percebe-se uma distribuição que foge da tendência geral, sendo que os terceirizados são mais expressivos nos menores níveis de escolaridade, com 74,9% com até o Ensino Médio Incompleto para 61,2% dos diretos. Já com Ensino Médio Completo os mais Expressivos são os diretos, com 37,2% para 24,6% dos terceirizados. O mesmo ocorre com os níveis de escolaridade a partir de Educação Superior Incompleta, com 1,5% dos diretos para apenas 0,5% dos terceirizados.

Tabela 10 - Níveis de escolaridade versus Tipo de contrato entre 2011 e 2014. Limpeza e Conservação: Paraná

Escolaridade	Terceirizado ou Direto		Total
	Outra Atividade Econômica	Tipicamente terceirizado	
Analfabeto	0,3%	0,3%	0,3%
Ensino Fundamental Incompleto	27,3%	35,2%	28,9%
Ensino Fundamental Completo	23,8%	29,9%	25,0%
Ensino Médio Incompleto	9,8%	9,5%	9,8%
Ensino Médio Completo	37,2%	24,6%	34,7%
Educação Superior Incompleta	0,6%	0,3%	0,6%
Educação Superior Completa	0,9%	0,2%	0,8%
Pós-Graduação Completa	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

No ramo de Pesquisa e Desenvolvimento ocorre uma distribuição singular, que também foge da tendência geral encontrada. Dos terceirizados, 9,8% dos casos possuem até o Ensino Médio Completo para 20,7% dos diretos. Em contrapartida, para as escolaridades a partir de Educação Superior Incompleta temos 79,3% dos diretos para 90,2% dos terceirizados, uma diferença bastante expressiva que mostra que as empresas contratantes de mão-de-obra terceirizada exigem níveis de escolaridade mais rígidos para este ramo de atividade econômica, visto que os terceirizados apresentam maiores índices de escolaridade.

Tabela 11 - Níveis de escolaridade versus Tipo de contrato entre 2011 e 2014. Pesquisa e Desenvolvimento: Paraná

Escolaridade	terceirizado ou direto		Total
	Outra Atividade Econômica	Tipicamente terceirizado	
Ensino Fundamental Incompleto	1,6%		1,5%
Ensino Fundamental Completo	1,0%	0,9%	1,0%
Ensino Médio Incompleto	1,2%	0,8%	1,2%
Ensino Médio Completo	16,9%	8,1%	16,4%
Educação Superior Incompleta	6,4%	7,3%	6,5%
Educação Superior Completa	65,3%	74,3%	65,8%
Pós-Graduação Completa	7,6%	8,6%	7,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

Por fim, no ramo de Telemarketing há uma distribuição com pouca discrepância entre um grupo e outro de trabalhadores. Temos 9,1% dos diretos com escolaridade até o Ensino Médio Incompleto para 10% dos terceirizados. Com Ensino Médio Completo há 72,2% dos diretos para 73,2% dos terceirizados e por fim temos 18,7% dos diretos com níveis de escolaridade a partir de Educação Superior Incompleta para 16,8%.

Tabela 12 - Níveis de escolaridade versus Tipo de contrato entre 2011 e 2014. Telemarketing: Paraná

		terceirizado ou direto		Total
		Outra Atividade Econômica	Tipicamente terceirizado	
Escolaridade	Ensino Fundamental Incompleto	0,9%	0,2%	0,6%
	Ensino Fundamental Completo	2,6%	0,8%	1,9%
	Ensino Médio Incompleto	5,6%	9,1%	6,9%
	Ensino Médio Completo	72,2%	73,2%	72,6%
	Educação Superior Incompleta	8,9%	10,9%	9,7%
	Educação Superior Completa	9,8%	5,9%	8,3%
	Pós-Graduação Completa	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

O que chama atenção neste ponto da análise dos efeitos da terceirização, ou seja, no que diz respeito a escolaridade dos trabalhadores a nível estratificado e agregado é o fato de os setores que contratam diretamente sua mão-de-obra tenderem a absorver mais trabalhadores com níveis baixos de escolaridade até certo limite, no caso da análise geral seria até o 5º ano do Ensino Fundamental Completo. A partir daí os setores terceirizados tem maior expressão até, em regra, o nível de Educação Superior Incompleta e nos níveis acima, onde há, em regra, uma tendência a aparecer os diretos com maior expressão.

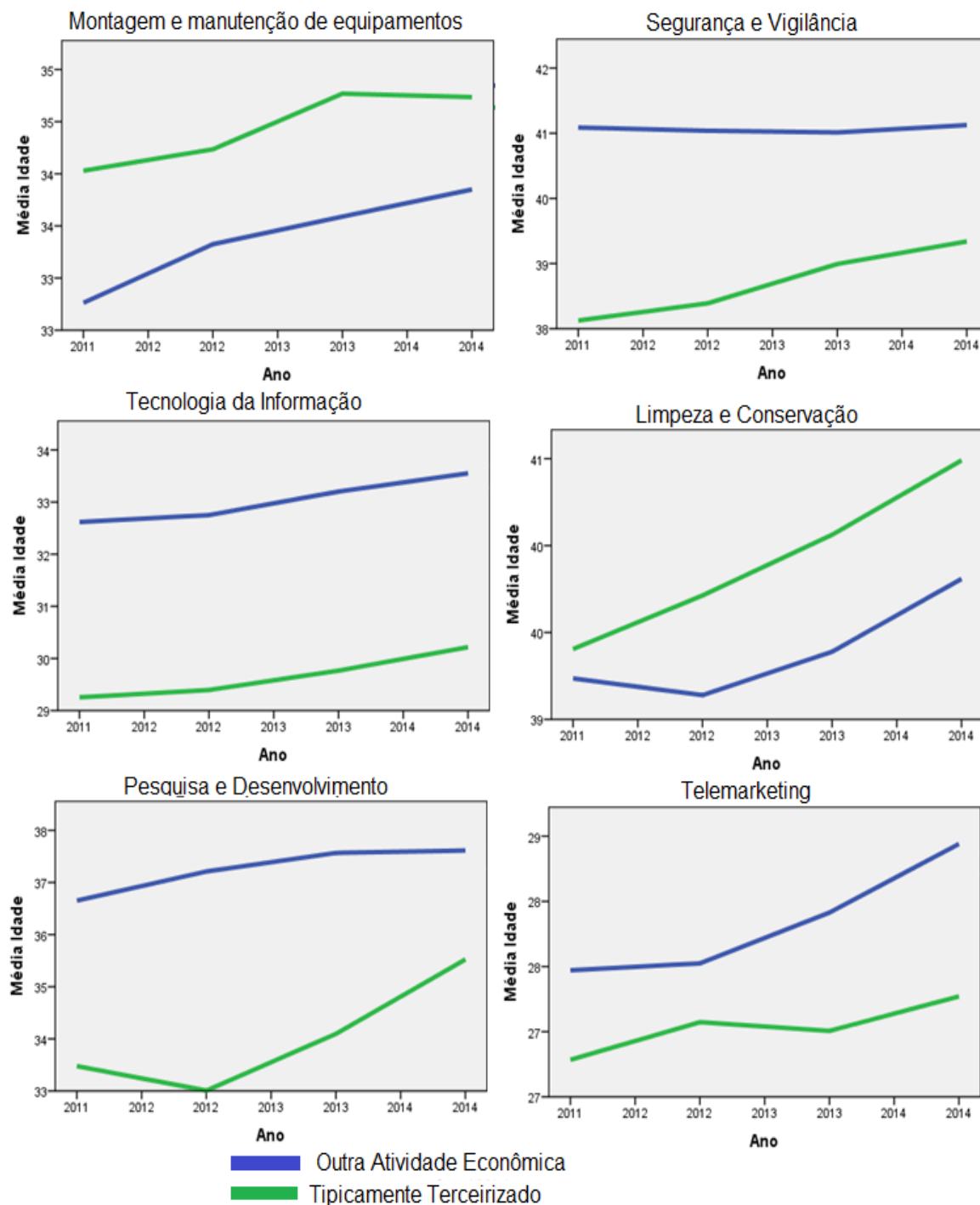
3.5. Idade

No que diz respeito a idade dos trabalhadores dos seis ramos de atividade econômica que pesquisamos, novamente a análise geral destes não traz resultados conclusivos sobre os efeitos específicos da terceirização. Nesta, os diretos apresentam uma média de idade de 37 anos e os terceirizados de 36,9 anos para o período de 2011 a 2014.

Porém, na análise estratificada, percebe-se que há uma tendência pouco perceptível, mas real, para que os mais jovens se insiram no mercado de trabalho como terceirizados. Na análise geral dos seis setores, quatro deles apresentaram médias de idade para os terceirizados inferiores que aos diretos. Estes são: 1) Segurança e Vigilância com média de 41 anos para os diretos e de 38 para os terceirizados; 2) Tecnologia da Informação com média de 33 anos para os diretos e de 29,7 para os terceirizados; 3) Pesquisa e Desenvolvimento com média de 37,2 anos para os diretos e de 34,2 para os terceirizados; e 4) Telemarketing com média de 27,8 anos para os diretos e de 27 para os terceirizados.

Os dois ramos de atividade econômica restantes, nos quais os terceirizados são mais velhos que os diretos, são: 1) Montagem e Manutenção de Equipamentos com média de 33,3 anos para os diretos e de 34,4 para os terceirizados; e 2) Limpeza e Conservação com média de 39,4 anos para os diretos e de 39,9 para os terceirizados. O gráfico abaixo representa visualmente os números apresentados acima.

Gráfico 15 – Distribuição das médias etárias no período 2011-2014 versus Tipo de contrato



Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

As médias dos seis setores mostram uma tendência à estabilidade desta realidade ao longo dos anos, o que aponta para a existência de um fator sociológico explicativo para tais distribuições etárias. Este fator só poderá ser

delimitado e identificado através de uma análise específica das características destes setores, o que não é o objetivo deste trabalho.

Porém, de forma geral, os resultados acima apresentados apontam, pressupondo a veracidade de nossa hipótese sobre **a estagnação do status social do trabalhador terceirizado como permanentemente transitório** como efeito da terceirização, para o trabalhador jovem como o principal atingido pelo fenômeno de contenção da mobilidade social. Nos quatro ramos de atividade econômica em que os terceirizados são mais jovens, eles são, também, os que recebem os menores salários. Já nos dois ramos restantes, sendo os terceirizados mais velhos, os jovens são menos atingidos pela precariedade salarial, esta recaindo com mais intensidade nos trabalhadores com faixas etárias mais elevadas. Ou seja, independentemente da faixa etária predominante como terceirizado ou direto, o primeiro sempre percebe os menores salários.

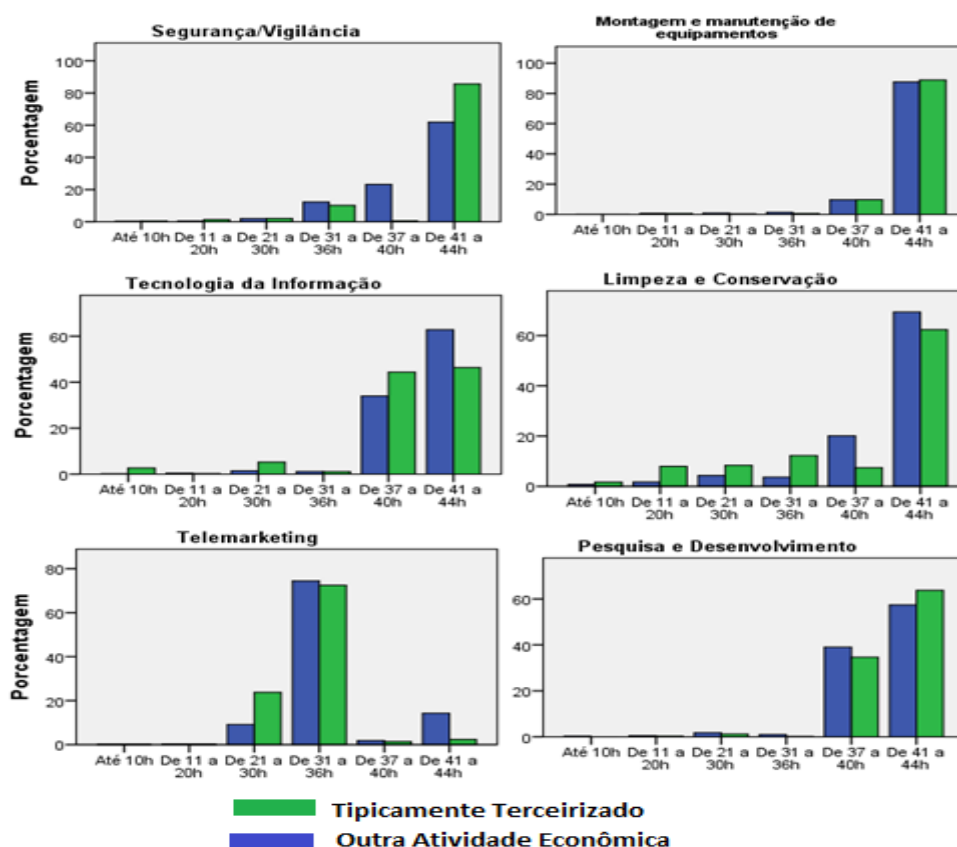
Um apontamento importante que a identificação da distribuição etária por ramo de atividade econômica nos traz é o fato de que os ramos de atividade onde há predominância de idades mais elevadas para os terceirizados (Limpeza e Conservação e Montagem e manutenção de equipamentos) são também os dois que possuem os maiores índices de rotatividade. Além disto, podem ser considerados como atividades profissionais predominantemente braçais. O que queremos dizer é que nestes dois casos específicos, a coincidência de haver trabalhadores mais velhos como terceirizados de forma predominante, aponta para uma soma de fatores precarizantes e, devido a isto, estes ramos absorver trabalhadores mais envelhecidos por haver uma certa rejeição por parte dos mais jovens.

3.6. Jornadas de trabalho

Outro aspecto importante quando o assunto são condições de trabalho são as jornadas de trabalho. Na análise geral percebe-se que os terceirizados apresentam uma média de carga horária de trabalho semanal (40/h) inferior à dos diretos (42/h). Este dado corrobora com outro resultado, que é o de que os terceirizados tem uma maior tendência, em regra, a ocupar as jornadas de trabalho mais flexíveis. Comparando a incidência de jornadas de até 36 horas

semanais, percebemos que 26,4% dos terceirizados cumprem jornadas deste tipo no período entre 2011 e 2014 para apenas 13,4% dos diretos. Já na jornada de 40h/s os diretos se sobrepõe aos terceirizados com 17,5% para 6,8%. Por fim, na jornada de 44h/s há uma distribuição semelhante, de 68,2% para os diretos e de 66,1% para os terceirizados. O gráfico abaixo mostra a distribuição da jornada de trabalho para os dois grupos de trabalhadores de forma estratificada, ou seja, para os seis ramos de atividade econômica:

Gráfico 16 – Distribuição das jornadas semanais de trabalho no período 2011-2014 versus Tipo de contrato: Paraná



Fonte: RAIS-MTE/Paraná (2011-2014). Elaboração própria.

Perceba que há uma concentração expressiva de terceirizados nas jornadas de trabalho semanais parciais, ou seja, que não ocupam o limite das 44 horas semanais. Este fenômeno se expressa melhor nos ramos de Tecnologia da Informação e de Limpeza e Conservação. No primeiro, 9,2% dos trabalhadores terceirizados cumprem jornadas de até 36 horas semanais, para

3,3% dos diretos. No segundo ramo obtém-se que 30,3% dos terceirizados cumprem jornadas inferiores a 36 horas semanais para 10,6% dos diretos.

Este padrão ocorre também no ramo de Telemarketing, tendo 23,8% dos terceirizados com jornadas de até 30 horas semanais para 9,5% dos diretos⁴². Nos ramos de Segurança/Vigilância e Pesquisa e Desenvolvimento ocorre uma distribuição distinta, onde os terceirizados estão mais concentrados nas jornadas semanais de 44 horas (85,6% para 61,8% e 63,8% para 57,4%, respectivamente) e os diretos mais concentrados nas jornadas de 40h semanais (23,2% para 0,5% e 39% para 34,7%, respectivamente). No ramo de Montagem e Manutenção de Equipamentos, não há diferença expressiva na distribuição das jornadas de trabalho entre terceirizados e diretos.

Os resultados obtidos através da análise quantitativa dos dados da RAIS justificam a importância de se estudar os efeitos da terceirização com base no olhar estratificado, ou seja, visualizando seus efeitos em cada local, em cada ramo de atividade econômica, e etc. É necessário lançar mão deste tipo de abordagem, pois apesar de a terceirização causar efeitos estruturais padronizados, como a intensificação da rotatividade, diminuição dos salários, etc., estes tendem a variar, mais ou menos, de acordo com especificidades geográficas, sociais, culturais, entre outros fatores que possam afetar seus efeitos.

⁴² No ramo do Telemarketing há uma distinção na jornada de trabalho pois o limite semanal para a maioria dos casos é de 36 horas e no máximo 6 horas diárias.

Considerações Finais

Conforme Carvalho e Bridi (2015), a terceirização não é a responsável pela promoção ou instalação da desigualdade dentro da classe trabalhadora como também não o é do país, uma vez que se constitui no país ao longo de sua história e vem se reiterando nos diversos e diferentes contextos políticos. Afirmam, que, no entanto, a terceirização se constitui em grande obstáculo à superação e ou redução da desigualdade social,

pois promove a possibilidade de organizar o mercado de trabalho conforme a lógica do processo produtivo de forma hierarquizada, mas também excludente. Relaciona-se com os trabalhadores de acordo com sua importância neste processo. No Brasil, os trabalhadores terceirizados majoritariamente desenvolvem atividades-meio, aquelas periféricas, de suporte, acessórias que a rigor podem ser feitas por qualquer trabalhador. Isso, por si, já denota um trabalho de menor importância dentro de uma organização. Produz uma segmentação, ou seja, “os de dentro” e “os de fora”, “os que pertence” e “os que não pertence” e assim, em certa medida, essa linha divisória preenche de diferenciações reproduz noções de “inferior” e “superior”. Os terceirizados não se encontram no topo da escala de importância, mas sim na base, o que determina que serão tratados como inferiores aos outros e, logo, com condições de trabalho inferiores. (CARVALHO, BRIDI, 2015, p.111)

Nossa intenção neste estudo foi desenvolver a hipótese de que por trás da terceirização, há um projeto de desenvolvimento econômico e social velado, que resulta em um regime de mobilidade social limitado para a classe trabalhadora. Obviamente este fenômeno social não é uma novidade, pois isto ocorre com os contratados diretos também. A novidade trazida e promovida pela terceirização é a intensificação deste processo. Com ela, os trabalhadores são distribuídos em um campo reduzido de mobilidade social se comparado com o campo dos contratados diretos. Isto se dá através de estratégias que, na prática, criam um trabalhador de segunda classe frente aos contratados diretos. Estes também possuem seus problemas, porém é possível notar que em muitos aspectos (na maior parte dos casos) estão melhores que os terceirizados, como foi confirmado pelos dados obtidos nesta pesquisa sobre os terceirizados de seis setores no Paraná.

Conforme Carvalho e Bridi (2014) a terceirização é, atualmente, uma das principais responsáveis

por manter a desigualdade social encontrada dentro da própria classe trabalhadora. Não se trata aqui de discutir a desigualdade entre as classes sociais, mas sim dentro da própria classe despossuída dos meios de produção, nos termos analisados por Marx, ou seja, da classe trabalhadora, que em si já vivência uma desigualdade estrutural. (CARVALHO e BRIDI, 2015, p. 109)

Buscamos, então, demonstrar, com base nos dados e informações analisadas ao longo deste texto, que a terceirização se constitui como um marco para a situação da classe trabalhadora. Um marco, pois, é um fenômeno que tende a reconfigurar completamente a condição de vida da classe trabalhadora a nível mundial, mas que tem se expandido sistematicamente no Brasil nas últimas décadas. Há, de fato, um processo em curso, promovido pela terceirização, para desapropriar o trabalhador de direitos e patamares sociais historicamente conquistados.

Além disso, demonstramos de forma comparativa a condição de dois dos principais regimes de contratação de mão-de-obra, a dualidade terceirizado-direto. De acordo com as variáveis que analisamos, podemos afirmar que o terceirizado vive condições mais precárias de trabalho que o contratado direto. Eles recebem salários menores e percebem limites de ascensão salarial também menores. Sentem uma rotatividade no trabalho mais forte e tendem a permanecer por menos tempo no emprego se comparados aos diretos, ou seja, permanecem desempregados com mais frequência. Estes resultados sustentam nossa hipótese de que a terceirização, para alcançar seu objetivo de redução de custos com a mão-de-obra, implementa um processo de contenção da mobilidade social do trabalhador terceirizado. Faz isto com base em táticas de contenção salarial e de direitos, com repasse de riscos para as empresas terceiras e para o próprio terceirizado. Se este fenômeno, causado pela aplicação da terceirização no processo produtivo, é um projeto ou um efeito, há que se debater e investigar mais, pois, com base na análise que fizemos deste tema no Brasil, aparentemente não faz sentido nem tampouco há necessidade de reduzir custos com mão-de-obra no processo produtivo ou na prestação de serviços para o empresariado, pois estes já são baixíssimos e as margens de lucros elevadíssimas. Sabendo disto, não deixa de passar por nossa cabeça que há, por traz do pretexto de enxugar custos e flexibilizar as

contratações de força de trabalho no Brasil para dinamizar a economia e atrair investidores, reduzir os supostos “altos custos” com mão-de-obra, há um projeto político de enfraquecimento e desapropriação da classe trabalhadora brasileira. Ou seja, a expansão da terceirização parece não ser apenas uma estratégia econômica, mas também política e sintoma de um possível acirramento da luta de classes no Brasil.

Um exemplo desta tendência de enfraquecimento da classe trabalhadora no Brasil é a reforma trabalhista recém aprovada na Câmara dos Deputados e encaminhada para votação no Senado. Tal reforma traz mudanças significativas na legislação do trabalho, em especial no que tange aos acordos coletivos, a reforma estabelece regras para que acordos entre empresários e representantes dos trabalhadores passem a ter força de lei, o chamado "negociado sobre o legislado". Tais acordos podem tratar de um série de pontos, como o parcelamento das férias em até três vezes, redução salarial e o aumento da jornada acima do limite legal, podendo chegar a 12 horas diárias (regime 12x36) e 48 horas semanais, intervalo para almoço (que poderá ser de 30 minutos), entre outras. Além disso, a reforma prevê a possibilidade de multa para os trabalhadores que entrarem na justiça do trabalho com “má-fé”, à ser atestado pelos juízes do trabalho; prevê, também, o fim da obrigatoriedade de pagamento do imposto sindical; o aumento do período para contratos temporários para até 240 dias; entre outros pontos.

Somando-se à reforma trabalhista temos a aprovação do projeto de lei que permite a implementação da terceirização de forma irrestrita para todas as atividades em todos os setores, seja público ou privado. Até o momento não pudemos sentir o efeito real destas mudanças na legislação trabalhista, no entanto, à luz da análise de todos os elementos conjunturais no campo da economia e da política, só podemos esperar que elas precarizem as condições de trabalho no Brasil a partir de uma série de flexibilizações na legislação. Esta precarização ocorre, pois, as mudanças promovem o enfraquecimento do poder de barganha do trabalhador em relação aos empregadores. A terceirização promove, também, este efeito.

Nesta pesquisa, tivemos a oportunidade de estudar um processo de transformação de nosso objeto de pesquisa, ou seja, pudemos olhar

diretamente para cada ato que desencadeou nestas mudanças. Esta oportunidade, porém, limita o nosso poder de avaliar os efeitos dessas transformações, podemos apenas especular com base em nosso conhecimento empírico, teórico e histórico sobre o tema, pois são fenômenos que já ocorreram em outros países e até mesmo no Brasil em outros períodos com algumas especificidades, mas com muitas semelhanças.

Nossa visão sobre a terceirização conflui no mesmo sentido que o Prof. Márcio Pochmann apresenta em entrevista recente à revista Carta Capital:

Estamos diante de uma crise de projeto da sociedade brasileira. Há o caminho da elite dirigente, proveniente de um projeto do passado, primário exportador. A fração nova dessa elite está em parte do Centro-Oeste e do interior do Nordeste, onde se localiza boa parte dos 30% dos municípios brasileiros que cresce mais de 7% ao ano por causa do agronegócio. Essa elite não existia até os anos 1980, é resultado das opções que o País fez, do ajuste exportador, da valorização cambial, do investimento público nas pesquisas da Embrapa. Há um êxito aí, mas aponta para um rumo que não é o de uma nação desenvolvida, mas o de um Brasil que reproduzirá as desigualdades. (POCHMANN, 2016, CARTA CAPITAL)

E, por outro lado,

[...]um projeto que não gera riqueza suficiente para repartir de forma digna, justa. Em contrapartida, há o outro lado do País, urbano e dependente dos serviços. Aí existe a possibilidade de formação de outra maioria, que não se identifica hoje com partidos e sindicatos, depende da eficiência do Estado e quer serviços decentes e ética na política. (POCHMANN, 2016, CARTA CAPITAL)

Como colocado no início deste texto, debater a terceirização no Brasil hoje é debater o presente e o futuro da classe trabalhadora, pois há um embate claro na arena política entre dois projetos: o que visa ampliar e universalizar o trabalho terceirizado e o que pretende restringi-lo e aumentar o grau de segurança jurídica e social dos trabalhadores. Este debate tem ganhado especial entorno neste momento de crise econômica em que vivemos, que favorece a posição pró-ampliação e universalização da terceirização. Pelo que vemos até o momento, o primeiro projeto está ganhando de lavada sem sinais de reação dos defensores do segundo.

Referências Bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Boitempo Editorial, São Paulo, 1999.

ARAÚJO, S; BRIDI, M. A., MOTIM, B. Sociologia um olhar crítico. São Paulo: Contexto, 2009.

BIAVASCHI, Magda Barros. O capitalismo contemporâneo e as novas formas de contratação da força de trabalho: a terceirização. In: KREIN, José Dari; CARDOSO JR., José Celso; BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilan O.; (Orgs.). Regulação do trabalho e instituições públicas. V.1. São Paulo, Editora Fundação Perseu Abramo, 2013.

Branco, J. R. Castello. Matando um leão por dia: o cotidiano da trabalhadora terceirizada. Justificando, 2016.
<http://justificando.cartacapital.com.br/2016/07/06/matando-um-leao-por-dia-o-cotidiano-da-trabalhadora-terceirizada/>. Visualizado em 02/05/17.

BRIDI, Maria Aparecida. O Setor de Tecnologia da Informação: o que há de novo no horizonte do trabalho? Revista de Ciências Sociais, n. 41, outubro de 2014, p. 277-304.

BRIDI, Maria A. A Luta de classe na fábrica flexível, Curitiba: UFPR, 2005, (Mimeo).

CARDOSO, Adalberto. A construção da sociedade do trabalho no Brasil: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Terceirização como intermediação de mão-de-obra. Rio de Janeiro, 2014.

CARVALHO, Lucas. A terceirização e os terceirizados no setor público: um estudo de caso. Trabalho de Conclusão de Curso, UFPR, Curitiba, 2014.

CARVALHO, Lucas; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho e Desigualdade: a terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores. Revista ABET, Vol. 14, Nº 1, p. 99-113, Brasil.

CASTEL, Robert. As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 4.ed, 2003.

CHAUI, Marilena. Uma nova classe trabalhadora. In; SADER, Emir (Org.) Lula e Dilma: 10 anos de governos pós-neoliberais no Brasil. São Paulo: Boitempo; FLACSO, Brasil, 2013.

DIEESE e CUT. Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha. São Paulo, CUT, 2014.

DIEESE. Terceirização e morte no trabalho: um olhar sobre o setor elétrico brasileiro. São Paulo, 2010.

DRUCK, Graça; BORGES, Ângela. Terceirização: balanço de uma década. Caderno CRH, Salvador, n. 37, p.111-139, 2001.

HARVEY, David. A Condição Pós-Moderna. Edições Loyola, São Paulo, Brasil, 1992.

MABEL, Sandro. Projeto de lei 4330/2004. In:
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>. Acessado em 16/11/2016.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. Terceirização e Ação sindical: A singularidade da reestruturação do capital no Brasil. Campinas, Março de 2008.

POCHMANN, Márcio. Sindeepres 15 anos – a superterceirização dos contratos de trabalho. SINDEEPRES, São Paulo, 2007.

POCHMANN, Márcio. Associa a terceirização ao processo de uberização do trabalho. Carta Capital, 2016.

<https://www.cartacapital.com.br/revista/919/associa-a-universalizacao-da-terceirizacao-ao-processo-de-uberizacao-da-trabalho> Visualizado em 04/05/17.

STAVENHAGEN, Rodolfo (1974) Sociología y subdesarrollo. 2ª ed., México: Editorial Nuestro Tiempo

TAUILE, José Ricardo. Para (re) construir o Brasil contemporâneo; trabalho, tecnologia e acumulação. Rio de Janeiro, Contraponto, 2001.

ANEXO A

Neste anexo constam os códigos do Cadastro Brasileiro de Ocupações e do Cadastro Nacional de Atividades Econômicas utilizados para a construção do banco de dados sobre o qual fizemos as análises desta pesquisa.

Códigos CBO considerados para a definição de terceirização⁴³

Montagem e manutenção de equipamentos

CBO Descrição

1238 Diretores de manutenção

9511 Eletricistas de manutenção eletroeletrônica

1427 Gerentes de manutenção e afins

9513 Instaladores e mantenedores de sistemas eletroeletrônicos de segurança

7321 Instaladores e reparadores de linhas e cabos elétricos, telefônicos e de comunicação de dados

7313 Instaladores-reparadores de linhas e equipamentos de telecomunicações

9141 Mecânicos de manutenção aeronáutica

9193 Mecânicos de manutenção de bicicletas e equipamentos esportivos e de ginástica

9111 Mecânicos de manutenção de bombas, motores, compressores e equipamentos de transmissão

9113 Mecânicos de manutenção de máquinas industriais

9131 Mecânicos de manutenção de máquinas pesadas e equipamentos agrícolas

9112 Mecânicos de manutenção e instalação de aparelhos de climatização e refrigeração

7312 Montadores de aparelhos de telecomunicações

7311 Montadores de equipamentos eletroeletrônicos

7257 Instaladores de equipamentos de refrigeração e ventilação

7252 Montadores de máquinas industriais

7253 Montadores de máquinas pesadas e equipamentos agrícolas

⁴³ Reproduzido de Stein *et al* (2015).

7251 Montadores de máquinas, aparelhos e acessórios em linhas de montagem

7254 Mecânicos montadores de motores e turboalimentadores

7202 Supervisores da fabricação e montagem metalmecânica

9501 Supervisores de manutenção eletroeletrônica industrial, comercial e predial

9503 Supervisores de manutenção eletromecânica

9101 Supervisores em serviços de reparação e manutenção de máquinas e equipamentos industriais

9153 Técnicos em manutenção e reparação de equipamentos biomédicos

9151 Técnicos em manutenção e reparação de instrumentos de medição e precisão

3141 Técnicos mecânicos na fabricação e montagem de máquinas, sistemas e instrumentos

3144 Técnicos mecânicos na manutenção de máquinas, sistemas e instrumentos

9192 Trabalhadores de manutenção de roçadeiras, motosserras e similares

Segurança/Vigilância

CBO Descrição

5172 Policiais, guardas-civis municipais e agentes de trânsito

5174 Porteiros, vigias e afins

2526 Profissionais da administração dos serviços de segurança

5103 Supervisores dos serviços de proteção, segurança e outros

5173 Vigilantes e guardas de segurança

TI

CBO Descrição

2124 Analistas de tecnologia da informação

1236 Diretores de serviços de informática

2122 Engenheiros em computação

2123 Administradores de tecnologia da informação

1425 Gerentes de tecnologia da informação

3171 Técnicos de desenvolvimento de sistemas e aplicações

Limpeza e conservação

CBO Descrição

5133 Camareiros, roupeiros e afins

5143 Trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações

5142 Trabalhadores nos serviços de coleta de resíduos, de limpeza e conservação de áreas públicas

P&D

CBO Descrição

1237 Diretores de pesquisa e desenvolvimento

1426 Gerentes de pesquisa e desenvolvimento e afins

2030 Pesquisadores das ciências biológicas

2034 Pesquisadores das ciências da agricultura

2033 Pesquisadores das ciências da saúde

2031 Pesquisadores das ciências naturais e exatas

2035 Pesquisadores das ciências sociais e humanas

2032 Pesquisadores de engenharia e tecnologia

3951 Técnicos de apoio em pesquisa e desenvolvimento

Telemarketing

CBO Descrição

4223 Operadores de telemarketing

Códigos CNAE considerados para a definição de terceirização

Montagem e manutenção de equipamentos

CNAE Descrição

331 Manutenção e reparação de máquinas e equipamentos

332 Instalação de máquinas e equipamentos

951 Reparação e manutenção de equipamentos de informática e comunicação

952 Reparação e manutenção de objetos e equipamentos pessoais e domésticos

Segurança/Vigilância

CNAE Descrição

801 Atividades de vigilância, segurança privada e transporte de valores

TI

CNAE Descrição

620 Atividades dos serviços de tecnologia da informação

Limpeza e conservação

CNAE Descrição

811 Serviços combinados para apoio a edifícios

812 Atividades de limpeza

970 Serviços domésticos

P&D

CNAE Descrição

721 Pesquisa e desenvolvimento experimental em ciências físicas e naturais

722 Pesquisa e desenvolvimento experimental em ciências sociais e humanas

Telemarketing

CNAE Descrição

822 Atividades de tele atendimento

ANEXO B**TERMO DE SIGILO n.º 017/2016**

Ao dia 5 do mês de fevereiro de 2016, o Ministério do Trabalho e Previdência Social – MTPS, neste ato representado pela coordenadora-geral da Coordenação-Geral de Estatísticas do Trabalho – CGET, **MARIA EMÍLIA PICCININI VERAS**, aqui denominada, apenas, **COMPROMITENTE** e a Universidade Federal do Paraná, neste ato representado pela Vice Coordenadora do Programa de Pós-graduação em Sociologia – PPGS, **Prof. Dr. MARIA APARECIDA DA CRUZ BRIDI**, aqui denominado, apenas, **COMPROMISSÁRIO**, estabelecem o presente Termo de Sigilo mediante as cláusulas e condições seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA: DO OBJETO

O presente Termo de Sigilo tem por objeto o acesso do **COMPROMISSÁRIO** a informações cadastrais da Base do Ministério do Trabalho e Previdência Social, de janeiro de 2016, com base na RAIS ano-base 2014, com a finalidade, exclusiva, da utilização nas suas atividades afins.

CLÁUSULA SEGUNDA: DAS OBRIGAÇÕES

O **COMPROMISSÁRIO** se compromete a:

- Comunicar, ao Ministério do Trabalho e Emprego, qualquer dúvida ou observação que tiver a respeito de imprecisões ou indício de inconsistência nas informações dessa Base.

O **COMPROMITENTE** se compromete a:

- Encaminhar ao **COMPROMISSÁRIO** arquivo contendo os dados da RAIS, ano-base 2014, em txt.

CLÁUSULA TERCEIRA: DO SIGILO DAS INFORMAÇÕES

O **COMPROMISSÁRIO**, seus representantes e quaisquer pessoas envolvidas no manuseio das informações, obrigam-se a observar e guardar, em toda sua extensão, o sigilo dos dados individualizados disponibilizados pelo **COMPROMITENTE**, nos termos da Lei n.º 12.527/2011, não divulgando-os nem repassando a terceiros.

CLÁUSULA QUARTA: DAS SANÇÕES

O **COMPROMISSÁRIO**, seus representantes e quaisquer pessoas envolvidas no manuseio das informações ficam sujeitos às sanções administrativas, civis e penais decorrentes da eventual divulgação dos dados individualizados disponibilizados, nos termos do objeto do presente Termo.

CLÁUSULA QUINTA: DA VIGÊNCIA

O presente Termo de Sigilo terá vigência única.

CLÁUSULA SEXTA: DO FORO

Fica eleito o Foro Federal do Distrito Federal para dirimir qualquer dúvida oriunda deste Termo de Sigilo, renunciando a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

E para validade do compromisso ora assumido, firmam o presente instrumento em duas (2) vias, de **igual** teor e forma.

Maria Emília Piccinini Veras
Coordenadora-Geral de Estatísticas do Trabalho - MTPS

Prof. Dr. Maria Aparecida da Cruz Bridi
Vice-coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Sociologia – PPGS, Universidade Federal do Paraná

Ciente:

Lucas Vinicius de Carvalho
Universidade Federal do Paraná

ANEXO C

MINISTÉRIO DO TRABALHO
Secretaria de Políticas Públicas de Emprego
Departamento de Emprego e Salário
Coordenação-Geral de Estatísticas do Trabalho

TERMO DE SIGILO n.º 089/2016

Ao dia 22 do mês de junho de 2016, o Ministério do Trabalho – Mtb, neste ato representado pela coordenadora-geral da Coordenação-Geral de Estatísticas do Trabalho – CGET, **MARIA EMÍLIA PICCININI VERAS**, aqui denominada, apenas, **COMPROMITENTE** e a Universidade Federal do Paraná, neste ato representado pela Vice Coordenadora do Programa de Pós-graduação em Sociologia – PPGS, **Prof. Dr. MARIA APARECIDA DA CRUZ BRIDI**, aqui denominado, apenas, **COMPROMISSÁRIO**, estabelecem o presente Termo de Sigilo mediante as cláusulas e condições seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA: DO OBJETO

O presente Termo de Sigilo tem por objeto o acesso do **COMPROMISSÁRIO** a informações cadastrais da Base da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, do Ministério do Trabalho, com a finalidade, exclusiva, da utilização nas suas atividades afins.

CLÁUSULA SEGUNDA: DAS OBRIGAÇÕES

O **COMPROMISSÁRIO** se compromete a:

- Comunicar, ao Ministério do Trabalho, qualquer dúvida ou observação que tiver a respeito de imprecisões ou indício de inconsistência nas informações dessa Base.

O **COMPROMITENTE** se compromete a:

- Encaminhar ao **COMPROMISSÁRIO** arquivo contendo os dados da RAIS vínculos, ano-base 2011 a 2013, em txt.

CLÁUSULA TERCEIRA: DO SIGILO DAS INFORMAÇÕES

O **COMPROMISSÁRIO**, seus representantes e quaisquer pessoas envolvidas no manuseio das informações, obrigam-se a observar e guardar, em toda sua extensão, o sigilo dos dados individualizados disponibilizados pelo **COMPROMITENTE**, nos termos da Lei n.º 12.527/2011, não divulgando-os nem repassando a terceiros.

CLÁUSULA QUARTA: DAS SANÇÕES

O **COMPROMISSÁRIO**, seus representantes e quaisquer pessoas envolvidas no manuseio das informações ficam sujeitos às sanções administrativas, civis e penais decorrentes da eventual divulgação dos dados individualizados disponibilizados, nos termos do objeto do presente Termo.

CLÁUSULA QUINTA: DA VIGÊNCIA

O presente Termo de Sigilo terá vigência única.

CLÁUSULA SEXTA: DO FORO

Fica eleito o Foro Federal do Distrito Federal para dirimir qualquer dúvida oriunda deste Termo de Sigilo, renunciando a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

E para validade do compromisso ora assumido, firmam o presente instrumento em duas (2) vias, de igual teor e forma.

Maria Emília Piccinini Veras
Coordenadora-Geral de Estatísticas do Trabalho - Mtb

Prof. Dr. Maria Aparecida da Cruz Brídi
Vice-coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Sociologia – PPGS, Universidade Federal do Paraná

Ciente:

Lucas Vinicius de Carvalho
Universidade Federal do Paraná