

2245

TEXTO PARA DISCUSSÃO

IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO SOBRE A REMUNERAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: NOVAS EVIDÊNCIAS PARA O DEBATE

André Gambier Campos



IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO SOBRE A REMUNERAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: NOVAS EVIDÊNCIAS PARA O DEBATE

André Gambier Campos¹

1. Técnico de planejamento e pesquisa da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea. *E-mail*: <andre.campos@ipea.gov.br>.

Governo Federal

Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão

Ministro interino Dyogo Henrique de Oliveira

ipea Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

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

Presidente

Ernesto Lozardo

Diretor de Desenvolvimento Institucional, Substituto

Carlos Roberto Pauva da Silva

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

João Alberto De Negri

Diretor de Estudos e Políticas Macroeconômicas

Claudio Hamilton Matos dos Santos

Diretor de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais

Alexandre Xavier Ywata de Carvalho

Diretora de Estudos e Políticas Setoriais de Inovação, Regulação e Infraestrutura

Fernanda De Negri

Diretora de Estudos e Políticas Sociais

Lenita Maria Turchi

Diretora de Estudos e Relações Econômicas e Políticas Internacionais

Alice Pessoa de Abreu

Chefe de Gabinete

Márcio Simão

Assessora-chefe de Imprensa e Comunicação

Regina Alvarez

Texto para Discussão

Publicação cujo objetivo é divulgar resultados de estudos direta ou indiretamente desenvolvidos pelo Ipea, os quais, por sua relevância, levam informações para profissionais especializados e estabelecem um espaço para sugestões.

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – **ipea** 2016

Texto para discussão / Instituto de Pesquisa Econômica
Aplicada.- Brasília : Rio de Janeiro : Ipea , 1990-

ISSN 1415-4765

1. Brasil. 2. Aspectos Econômicos. 3. Aspectos Sociais.
I. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

CDD 330.908

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

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

SUMÁRIO

SINOPSE

ABSTRACT

1 INTRODUÇÃO	7
2 O QUE É TERCEIRIZAÇÃO	9
3 TERCEIRIZAÇÃO POR MEIO DO TRABALHO ASSALARIADO	10
4 IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO POR MEIO DO TRABALHO ASSALARIADO	11
5 METODOLOGIA DE IDENTIFICAÇÃO DOS TERCEIRIZADOS	13
6 RESULTADOS DA METODOLOGIA	15
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS	29
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR	30
APÊNDICE A – METODOLOGIA DE IDENTIFICAÇÃO DOS TERCEIRIZADOS	31
APÊNDICE B – RESULTADOS DAS REGRESSÕES	37

SINOPSE

Este artigo traz novos insumos para o debate sobre a terceirização no Brasil atual. Insumos como o número de assalariados afetados por esse fenômeno, estimado por meio de uma nova metodologia, envolvendo registros administrativos recém-disponibilizados. Nesse contexto, encontram-se 4,02 milhões de terceirizados, que correspondem a 11,7% do total de assalariados do setor privado urbano. Ao comparar a remuneração dos assalariados diretos e dos terceirizados, percebe-se que há variação negativa da remuneração em desfavor destes. É verdade que outros atributos também afetam a remuneração dos terceirizados. Não obstante, em meio a este grupo de assalariados, a terceirização ganha destaque como fator observável que pode “explicar” a variação na remuneração. Seja como for, são necessários estudos adicionais, com foco nos impactos da terceirização, antes de qualquer deliberação sobre o assunto. Em particular, antes de qualquer deliberação do Congresso Nacional, que está prestes a votar uma nova regulação sobre a terceirização no Brasil.

Palavras-chave: trabalho; terceirização; salário; regulação; Estado.

ABSTRACT

This article brings new inputs to debate outsourcing in Brazil, using a new methodology based on administrative records. With this methodology, it is possible to identify 4.02 million outsourced workers, corresponding to 11.7% of total employees in the urban private sector. Moreover, with this methodology, it is possible to compare wages of direct and outsourced employees, noticing a negative dynamic in detriment of the latter. Other attributes also affect wages of outsourced employees, but outsourcing itself is an important factor that can ‘explain’ variation in wages. Anyway, further studies are needed, focusing on the impact of outsourcing, before any decision about the subject. In particular, before any decision of the parliament, which is about to vote a new regulation on outsourcing in Brazil.

Keywords: outsourcing; employment; wage; regulation; State.

1 INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, há muita controvérsia sobre a terceirização. Representantes dos trabalhadores e das empresas estão debatendo novas regulações para esse fenômeno em diferentes esferas, como a econômica, a social e a política (Dieese e CUT, 2011; Fiesp e Ciesp, 2015).

No que se refere às regulações instituídas, há registros de terceirização no Brasil desde o final da década de 1960. Nota-se que ela se iniciou pelo setor público, mas logo se espalhou pelo setor privado. Além disso, começou por meio do trabalho assalariado, mas evoluiu posteriormente para o trabalho por conta própria.

O Estado apresentou uma atitude ambígua diante da terceirização. Em diferentes momentos, o Poder Executivo e o Poder Legislativo fomentaram-na, se é possível assim dizer. E, no sentido oposto, o Poder Judiciário e o Ministério Público limitaram-na, editando jurisprudências relativamente estritas sobre o assunto.

Seja como for, é preciso destacar que a terceirização pode ter impactos relevantes no mercado de trabalho brasileiro, especialmente para os trabalhadores. É por isso que é importante discutir uma regulação desse fenômeno – em especial, uma regulação legislativa (dado que a jurisprudencial está atualmente em questão).¹

O Projeto de Lei nº 4.330/2004, recém-aprovado pela Câmara dos Deputados, é apenas uma das propostas em discussão para essa regulação legislativa.^{2,3} Na verdade, é a

1. Atualmente, há problemas de segurança jurídica envolvendo a regulação da terceirização por meio de iniciativas jurisprudenciais, tal como a Súmula nº 331/1993 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Esses problemas podem ser notados, por exemplo, no questionamento dessa súmula, que está ocorrendo por meio de ações na cúpula do sistema judicial brasileiro – o Supremo Tribunal Federal (STF). Entre os aspectos questionados da Súmula nº 331/1993, está a distinção entre os serviços instrumentais e finalísticos, que será abordada mais à frente. Até o momento, o STF não demonstrou uma tendência clara de decidir, em tais ações, contra a possibilidade de terceirização de serviços finalísticos. E, se isso realmente prevalecer no julgamento efetuado por esse tribunal, as empresas serão capazes de adquirir qualquer tipo de serviços no mercado, não apenas instrumentais. Como isso pode ter diversos impactos no mercado de trabalho, pode ser realmente importante debater outro tipo de regulação da terceirização no país. Não uma regulação de natureza jurisprudencial, com toda sua incerteza jurídica, que vem sendo evidenciada no julgamento do STF, mas sim uma de natureza legislativa, que ofereça mais segurança jurídica aos trabalhadores e às empresas. A este respeito, verificar Ipea (2015).

2. Após sua aprovação na Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei nº 4.330/2004 passou a tramitar no Senado, com a denominação de Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015.

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

que se encontra mais à frente dentro do processo parlamentar. Há dúvidas, porém, se esse projeto é a melhor opção para uma regulação legislativa da terceirização. Provavelmente, mais avaliações deste fenômeno deveriam ser realizadas, antes de qualquer decisão do parlamento sobre esse projeto.

Na última década, poucas avaliações sobre a terceirização foram realizadas no Brasil, e as poucas efetuadas apresentaram uma variedade de problemas. Entre outros, mencionem-se os seguintes: *i)* dados insuficientes (especialmente no que se refere a dados quantitativos); *ii)* estimativas indiretas de trabalhadores terceirizados (sem estimativas diretas); e *iii)* múltiplos vieses de análise (de seleção, de comparação etc.).⁴

Infelizmente, esses problemas metodológicos afetaram boa parte das avaliações produzidas sobre a terceirização. E, sem avaliações, é difícil manter vivo e pulsante o debate sobre a terceirização no Brasil. É por isso que novos estudos deveriam ser realizados, antes de qualquer deliberação legislativa sobre o Projeto de Lei nº 4.330/2004.

Este artigo traz insumos para o debate sobre a terceirização ao estimar o número e, adicionalmente, traçar o perfil dos trabalhadores afetados por esse fenômeno, por meio de uma nova metodologia, aplicada a registros administrativos até agora indisponíveis para os pesquisadores da área laboral no Brasil.

Os registros administrativos, recém-disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), sob a forma de microdados plenamente identificados, são os do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES) e os da Relação Anual de Informações Sociais (Rais).

Antes de detalhar isso tudo, porém, é importante recapitular alguns traços do fenômeno que se procura estudar: a terceirização – e, mais propriamente, aquela que ocorre mediante o trabalho assalariado (que é distinta daquela que se dá mediante o trabalho por conta própria, que não será abordada neste artigo).⁵

4. Sobre esses problemas apresentados pelas avaliações sobre a terceirização, verificar Stein, Zylberstajn e Zylberstajn (2015).

5. Diversas informações sobre a terceirização que se dá mediante o trabalho por conta própria (por meio dos chamados prestadores de serviços) podem ser encontradas em Costanzi (2016) e Brasil (2015).

2 O QUE É TERCEIRIZAÇÃO

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

Historicamente, no Brasil, a relação de trabalho mais comum (a de assalariamento) não prevê esse tipo de disjuntiva. Os direitos do trabalhador são garantidos pela empresa em que ele realmente trabalha. Em outras palavras, contratante e contratada são a mesma empresa nessa relação que é denominada bilateral.

Em uma relação terceirizada, no entanto, esses direitos não são garantidos pela empresa em que o trabalhador realmente labora, mas por uma empresa intermediária. Desse modo, contratante e contratada são empresas diferentes, estabelecendo uma relação trilateral com o trabalhador.

É importante notar que a terceirização pode ocorrer por meio de trabalho assalariado ou por conta própria. No primeiro caso, o trabalhador continua a ser um assalariado, com todos os atributos desse tipo de relação laboral.⁶ No segundo caso, o trabalhador se encontra por conta própria, trabalhando mediante uma variedade de mecanismos – prestadores de serviços, empresas individuais (pessoas jurídicas – PJs), cooperativas e assim por diante (Nascimento, 2005; Delgado, 2006).

Em ambos os casos, a terceirização pode ter diversos impactos no mercado laboral que podem ser bastante negativos para o trabalhador. Esses impactos são um dos temas deste artigo, que apresenta a seguir um breve histórico da regulação da terceirização no Brasil – em particular, daquela que ocorre mediante ao trabalho assalariado.

6. De acordo com a legislação trabalhista brasileira, enraizada principalmente em torno da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto nº 5.452/1943, um trabalhador é parte de uma relação de trabalho assalariado quando sua relação com a empresa é pessoal, típica, subordinada e remunerada. De acordo com boa parte da jurisprudência e da literatura jurídica, pessoal significa que o trabalhador não pode se fazer substituir sem a aceitação prévia da empresa, porque a relação entre eles é *intuitu personae*. Típica (ou habitual) significa que a atividade do trabalhador integra as atividades normais, regulares, ordinárias da empresa. Subordinada significa que a forma como o trabalhador desenvolve suas atividades é definida pela empresa (e não pelo próprio trabalhador). Remunerada significa que o trabalhador desenvolve sua atividade esperando uma contrapartida financeira, monetária (Delgado, 2006).

3 TERCEIRIZAÇÃO POR MEIO DO TRABALHO ASSALARIADO

A relação de trabalho mais comum no Brasil é a assalariada, regulamentada desde 1943 pela CLT. Esta relação pode ser descrita como bilateral, porque, em seu núcleo, há apenas dois atores – o trabalhador e a empresa para a qual ele labora, que é a única responsável por seus direitos.

Historicamente, a CLT não enfocou qualquer relação trilateral de trabalho, como a que resulta da terceirização. Apesar disso, outras normas surgiram no Brasil desde o final da década de 1960, dedicando atenção a relações trilaterais (Barros, 2006; Delgado, 2006).

Nesse sentido, pode-se mencionar o Decreto nº 200/1967 e a Lei nº 5.645/1970, que estabeleceram que, sempre que possível, as instituições do governo deveriam adquirir os chamados serviços ‘instrumentais’ (não finalísticos) de empresas privadas.⁷ Exemplos desses serviços não relacionados com as finalidades dessas instituições foram os de limpeza de instalações, transporte de pessoal, manutenção de equipamentos e segurança, entre outros.

Assim, no início, a terceirização foi estimulada pelo Estado no setor público, estritamente para fornecer serviços instrumentais para instituições governamentais. No entanto, desde meados da década de 1970, o fenômeno se disseminou bastante, movendo-se do setor público para o privado, o que significou uma grande mudança na sua trajetória.

Com as Leis nºs 6.019/1974, 7.102/1983 e 8.863/1994, as empresas privadas foram autorizadas a adquirir serviços instrumentais de outras empresas no mercado. A primeira lei referiu-se a serviços temporários de qualquer natureza, ao passo que a segunda e a terceira referiram-se especificamente a serviços permanentes de segurança.

Dessa maneira, pode-se afirmar que, a partir dos anos 1970, a terceirização foi fomentada pelo Estado não só no setor público, mas também no privado. A esse respeito, é importante sublinhar que o ente estatal não se comportou de maneira uniforme, propriamente falando.

7. A definição de serviços finalísticos *versus* instrumentais sempre foi algo complicado no direito, na jurisprudência e na literatura jurídica. Mesmo documentos oficiais produzidos pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) enfrentam dificuldades na caracterização desses serviços – a este respeito, ver Brasil (2014). De qualquer forma, uma definição comum e simples é que os serviços finalísticos fazem parte das atividades normais, regulares, comuns e, principalmente, essenciais desenvolvidas pelas empresas, ao passo que os serviços instrumentais não o fazem (Delgado, 2006).

De um lado, os poderes Executivo e Legislativo editaram várias normas (como as mencionadas anteriormente) que incentivaram a terceirização. De outro, o Poder Judiciário e o Ministério Público agiram no sentido contrário, limitando as possibilidades para esse fenômeno (Artur, 2007; Biavaschi, 2013).

Na metade da década de 1980, o TST editou uma súmula, regulamentando essas possibilidades. A Súmula nº 256/1986 estabeleceu que a terceirização não seria permitida, com exceção dos casos específicos previstos pelas Leis nºs 6.019/1974 e 7.102/1983.

Mais tarde, depois de um debate intenso (Benedetto, 2015), o mesmo tribunal publicou uma regulação menos estrita. De acordo com a Súmula nº 331/1993, a terceirização seria proibida, exceto: *i)* nos casos definidos pelas leis nºs 6.019/1974, 7.102/1983 e 8.863/1994; *ii)* nos casos de serviços de limpeza e conservação; *iii)* nos casos de serviços especializados – que deveriam ser apenas instrumentais, realizados sem pessoalidade e subordinação; e *iv)* nos casos de serviços instrumentais adquiridos por instituições governamentais.⁸

Em suma, no que diz respeito à terceirização realizada por meio do trabalho assalariado, o Estado brasileiro não se comportou de forma homogênea nas últimas décadas. Por um lado, os poderes Legislativo e Executivo ampliaram as possibilidades de manifestação desse fenômeno; por outro, o Poder Judiciário e o Ministério Público as restringiram.

4 IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO POR MEIO DO TRABALHO ASSALARIADO

Atualmente, no parlamento brasileiro, há várias propostas para instituir uma nova regulação legislativa para a terceirização – destacando-se aquela que se dá mediante o trabalho assalariado. O Projeto de Lei nº 4.330/2004, recém-aprovado pela Câmara dos Deputados, é apenas uma dessas propostas – provavelmente, a que se encontra mais à frente no processo legislativo.

8. Em qualquer dos casos da Súmula nº 331/1993, há responsabilidade subsidiária do contratante de serviços terceirizados. Em outras palavras, o contratante tem a responsabilidade de arcar com os direitos do trabalhador (ainda que de forma subsidiária) se, por acaso, o contratado não for capaz de pagar por eles. Acerca disso, ver Delgado (2006).

Será esta a melhor opção para regular a terceirização? Há um debate intenso sobre isso, envolvendo os representantes dos trabalhadores e das empresas, entre vários outros – até mesmo igrejas entraram nesse debate (CNBB, 2014). De todo modo, especificamente do ponto de vista dos trabalhadores, diversos aspectos podem causar muita apreensão.

Em primeiro lugar, há preocupações sobre os *direitos* dos trabalhadores que advêm da própria legislação. Seguindo pela rede de empresas envolvidas na terceirização, é comum passar de uma grande empresa para outra pequena, de uma empresa bem estruturada para outra menos organizada. Este simples fato coloca desafios para os direitos dos trabalhadores, pois estes tendem a ser mais extensos e mais fortes em empresas grandes e/ou bem estruturadas (Cardoso e Lage, 2007; Dau, Rodrigues e Conceição, 2009; Dieese, 2007).

Ademais, seguindo pela rede de empresas enredadas na terceirização, via de regra, torna-se mais difícil sindicalizar e mobilizar os trabalhadores. Este fato coloca desafios adicionais para os direitos que advêm da negociação coletiva. Tornando-se mais difícil atrair trabalhadores para os sindicatos, bem como mobilizá-los para negociar, esses direitos ficam mais propensos a se retraírem e se enfraquecerem (Dau, Rodrigues e Conceição, 2009; Dieese, 2007 e 2012; Marcelino, 2008).

Em segundo lugar, há preocupações sobre as *garantias* dos trabalhadores. Como mencionado, seguindo pela rede de empresas envolvidas com a terceirização, geralmente passa-se de uma grande empresa para outra pequena, de uma empresa bem estruturada para outra menos organizada. E esse fato tem implicações em termos de garantias trabalhistas, porque empresas pequenas e/ou precárias enfrentam mais dificuldades para assegurar a observância dos direitos dos trabalhadores (Cardoso e Lage, de 2007; Dau, Rodrigues e Conceição, 2009; Dieese, 2007).

Ou seja, devido às ameaças descritas, a terceirização provoca muita apreensão entre os trabalhadores. Alguns dos aspectos do Projeto de Lei nº 4.330/2004 podem talvez amenizar essa preocupação – como aqueles que impõem controles sobre as empresas contratadas, bem como aqueles que impõem responsabilidades para as empresas contratadas e contratantes.⁹

9. Para uma análise mais detalhada dos vários aspectos do Projeto de Lei nº 4.330/2004, ver Campos (2015) e Druck (2015).

Talvez seja cedo, no entanto, para saber com antecedência se outros aspectos do Projeto de Lei nº 4.330/2004 não irão provocar ainda mais preocupação em meio aos trabalhadores – por exemplo, aquele que permite a terceirização em quaisquer tipos de serviços, instrumentais ou finalísticos.

Estudos adicionais deveriam ser realizados sobre os possíveis impactos da terceirização (destacando-se aquela que se dá mediante o trabalho assalariado), antes de qualquer deliberação final do parlamento brasileiro sobre o tema. Afinal de contas, a terceirização pode trazer muitos impactos relevantes para o mercado de trabalho – e, especialmente, para os trabalhadores brasileiros.

5 METODOLOGIA DE IDENTIFICAÇÃO DOS TERCEIRIZADOS

Este artigo traz diversos elementos para o debate sobre a terceirização, ao estimar o número e, também, delinear o perfil dos assalariados afetados por esse fenômeno. A pesquisa recorre a uma nova metodologia, que utiliza registros administrativos recém-disponibilizados pelo MTE, sob a forma de microdados.

Esses registros são basicamente dois: os do CNES, em sua versão de 2013,¹⁰ e os da Rais, também em sua versão de 2013.¹¹

Os microdados do CNES são identificados em termos de Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) dos sindicatos, de sua categoria econômica e profissional e assim por diante. Já os microdados da Rais são identificados em termos de: *i*) empregadores – CNPJ e Cadastro Específico do Instituto Nacional do Seguro Social (CEI/INSS), entre outros; e *ii*) empregados – Programa de Integração Social (PIS), Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), entre outros.

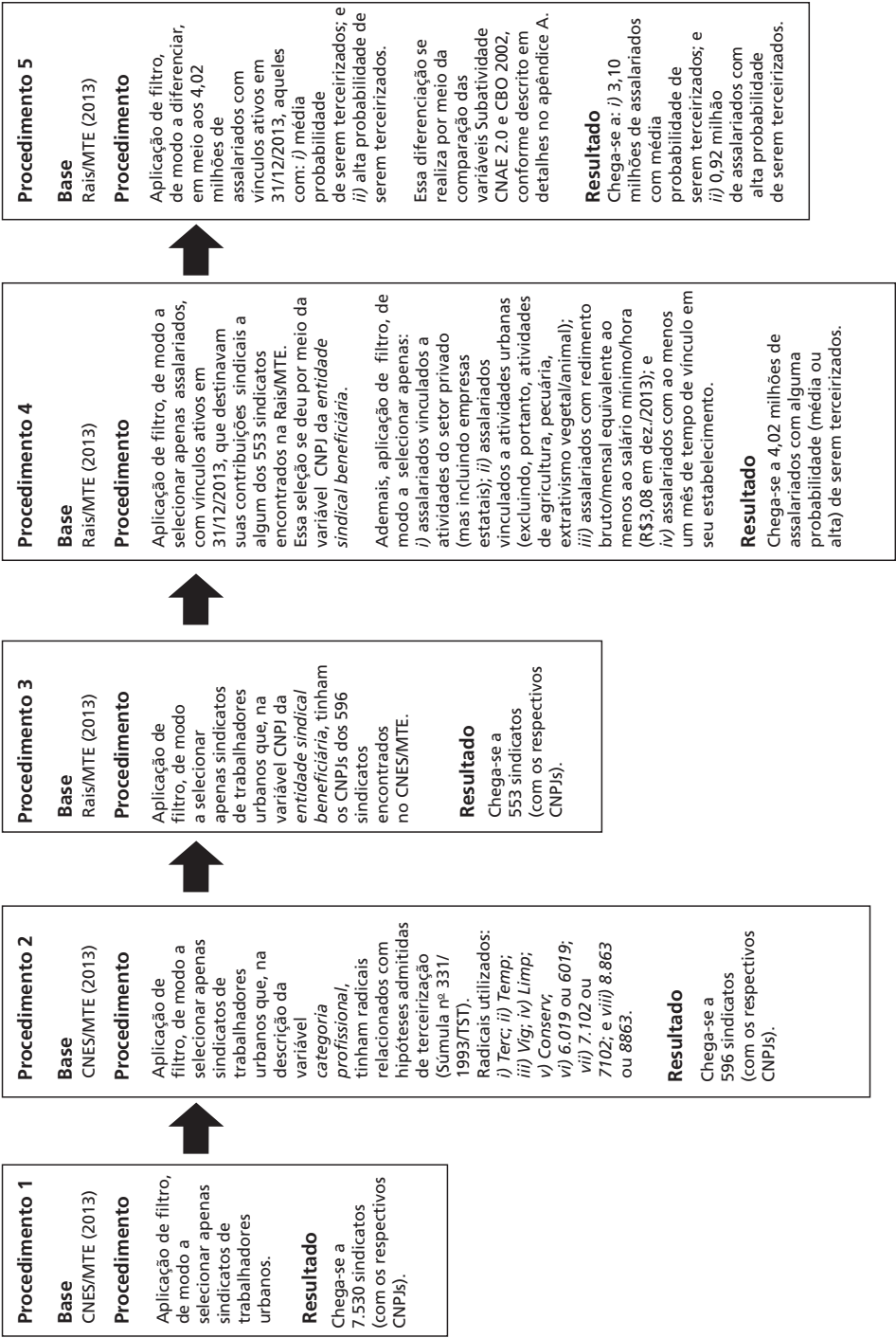
Um resumo dos cinco procedimentos aplicados a esses microdados pode ser encontrado na figura 1. Já um detalhamento desses mesmos procedimentos, inclusive com parte da programação *Stata*, utilizada para analisar os microdados, pode ser encontrado no apêndice A deste artigo.

10. Para mais informações sobre o CNES/MTE, ver: <<http://www3.mte.gov.br/cnes>>.

11. Para mais informações sobre a Rais/MTE, ver: <<http://portal.mte.gov.br/rais>>.

FIGURA 1

Resumo dos procedimentos para identificação dos assalariados terceirizados



Elaboração do autor.

6 RESULTADOS DA METODOLOGIA

Apesar de essa metodologia se mostrar bastante simples em seus procedimentos, ela gera resultados interessantes, que podem ser comparados com aqueles que são gerados por outros métodos, que também enfocam o trabalho terceirizado.¹²

Com essa metodologia, encontram-se 4,02 milhões de assalariados terceirizados (11,7% do total de assalariados do setor privado urbano), sendo 3,10 milhões com média probabilidade (77,0% do total de terceirizados), bem como 0,92 milhão com alta probabilidade de ser realmente terceirizado (23,0%).¹³

Na subseção a seguir, é apresentado um perfil socioeconômico dos terceirizados que foram encontrados. Já na subseção 6.2, é exibida uma comparação da remuneração dos terceirizados e dos diretamente contratados.¹⁴

6.1 Descrição dos assalariados terceirizados

Quem são os assalariados terceirizados encontrados pela metodologia exposta? No que se refere à rubrica econômica, apenas dezessete subatividades da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) concentram 49,7% do total de terceirizados do país. Separando aqueles com média e com alta probabilidade de serem terceirizados, nota-se que essas subatividades concentram 35,3% daqueles com probabilidade média, bem como 97,8% daqueles com alta probabilidade.

Essas dezessete subatividades que concentram os terceirizados (com média ou alta probabilidade) são as descritas na tabela 1 e nos gráficos 1, 2 e 3, que se referem principalmente a serviços diversos, prestados a empresas privadas e a organismos estatais. Por vezes, também se referem à construção civil (construção de edifícios) e à indústria de transformação (abate de suínos, aves etc. e fabricação de artefatos de plástico).

12. Sobre esses outros métodos, ver Dieese e CUT (2011); Fiesp e Ciesp (2015); e Stein, Zylberstajn e Zylberstajn (2015).

13. Note-se que esses números sobre os terceirizados são inferiores aos mencionados por Dieese e CUT (2011), que afirmam que 25,5% do total de assalariados registrados pela Rais/MTE eram terceirizados em 2010 (ou 10,87 milhões). Esses números também são inferiores aos mencionados por Fiesp e Ciesp (2015), que afirmam que os assalariados registrados pela Rais/MTE, que eram terceirizados em 2013, correspondiam a 11,83 milhões.

14. Remuneração tomada, neste artigo, como um indicador da qualidade do posto de trabalho dos assalariados terceirizados e diretamente contratados.

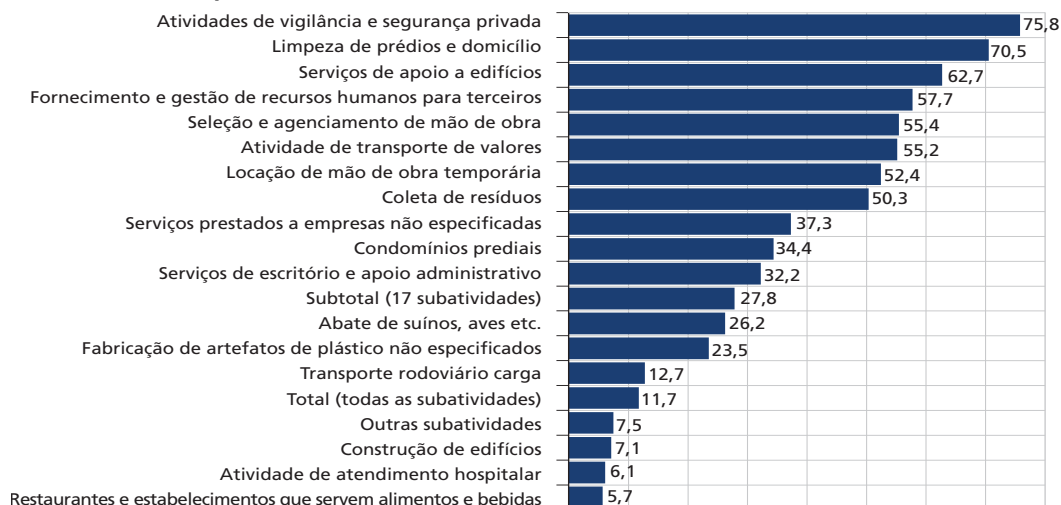
TABELA 1
Distribuição dos assalariados por subatividade CNAE
 (Em números absolutos)

	Trabalhadores diretamente contratados	Trabalhadores terceirizados – média probabilidade	Trabalhadores terceirizados – alta probabilidade	Trabalhadores terceirizados – total	Trabalhadores – total
Limpeza de prédios e domicílios	168.047	237.043	165.298	402.341	570.388
Atividades de vigilância e segurança privada	124.619	32.795	357.301	390.096	514.715
Condomínios prediais	346.484	181.522	0	181.522	528.006
Serviços prestados a empresas não especificadas	241.961	59.134	84.752	143.886	385.847
Locação de mão de obra temporária	115.865	0	127.603	127.603	243.468
Transporte rodoviário de carga	715.852	104.481	0	104.481	820.333
Serviços de apoio a edifícios	42.854	41.966	30.055	72.021	114.875
Construção de edifícios	903.103	68.801	0	68.801	971.904
Serviços de escritório e apoio administrativo	137.805	48.739	16.779	65.518	203.323
Fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros	45.527	0	62.176	62.176	107.703
Restaurantes e estabelecimentos que servem alimentos e bebidas	1.023.793	61.345	0	61.345	1.085.138
Seleção e agenciamento de mão de obra	48.881	0	60.782	60.782	109.663
Abate de suínos, aves etc.	163.507	58.158	0	58.158	221.665
Atividade de atendimento hospitalar	868.282	56.180	0	56.180	924.462
Coleta de resíduos	53.876	54.615	0	54.615	108.491
Fabricação de artefatos de plástico não especificados	145.293	44.593	0	44.593	189.886
Atividade de transporte de valores	34.957	43.000	0	43.000	77.957
Subtotal (dezessete subatividades)	5.180.706	1.092.372	904.746	1.997.118	7.177.824
Outras subatividades	25.101.550	2.004.714	20.403	2.025.117	27.126.667
Total (todas as subatividades)	30.282.256	3.097.086	925.149	4.022.235	34.304.491

Fonte: Microdados da Rais-2013/MTE.
 Elaboração do autor.

GRÁFICO 1

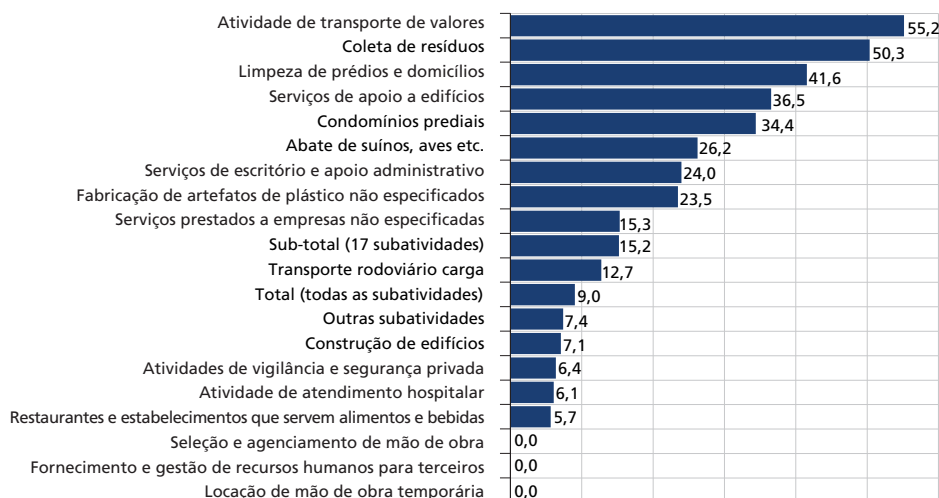
Proporção dos assalariados que, com média ou alta probabilidade, têm vínculo terceirizado, por subatividade CNAE



Fonte: Microdados da Rais-2013/MTE.
Elaboração do autor.

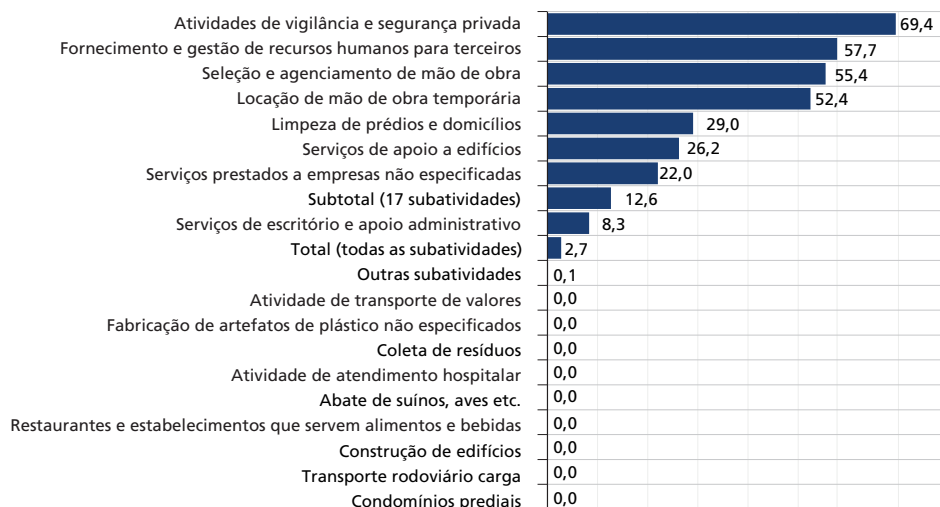
GRÁFICO 2

Proporção dos assalariados que, com média probabilidade, têm vínculo terceirizado, por subatividade CNAE



Fonte: Microdados da Rais-2013/MTE.
Elaboração do autor.

GRÁFICO 3

Proporção dos assalariados que, com alta probabilidade, têm vínculo terceirizado, por subatividade CNAE

Fonte: Microdados da Rais-2013/MTE.
Elaboração do autor.

Em meio aos serviços prestados a empresas privadas e a organismos estatais, têm destaque as subatividades de contratação de assalariados para outras empresas (fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros e seleção e agenciamento de mão de obra), como também de contratação de assalariados temporários, submetidos à regulação da Lei nº 6.019/1974 (locação de mão de obra temporária).

Ainda em meio aos serviços, como pode ser visto no gráfico 1, algumas subatividades apresentam elevada proporção de terceirizados em meio ao total de seus assalariados. Nesse sentido, destacam-se: atividades de vigilância e segurança privada (75,8% de seus assalariados são terceirizados, com média ou alta probabilidade), limpeza de prédios e domicílios (70,5%), serviços de apoio a edifícios (62,7%), fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros (57,7%), seleção e agenciamento de mão de obra (55,4%), atividades de transporte de valores (55,2%), locação de mão de obra temporária (52,4%), coleta de resíduos (50,3%), serviços prestados a empresas não especificadas (37,3%), condomínios prediais (34,4%) e serviços de escritório e apoio administrativo (32,2%).

No que concerne à rubrica ocupacional, somente quinze ocupações do Código Brasileiro de Ocupações (CBO) concentram 49,9% do total de terceirizados do Brasil. Especificamente quanto aos assalariados com média probabilidade de serem terceirizados, o montante concentrado por essas ocupações alcança 38,6%. Quanto aos assalariados com alta probabilidade, o montante chega a 87,8%.

Essas quinze ocupações descritas na tabela 2 e nos gráficos 4, 5 e 6, são basicamente do setor de serviços prestados a empresas privadas e, também, a organismos estatais. Adicionalmente, essas ocupações são dos setores de comércio (vendedor de comércio varejista), construção civil (servente de obras) e indústria de transformação (alimentador de linha de produção).

TABELA 2
Distribuição dos assalariados por CBO
(Em números absolutos)

	Trabalhadores diretamente contratados	Trabalhadores terceirizados – média probabilidade	Trabalhadores terceirizados – alta probabilidade	Trabalhadores terceirizados – total	Trabalhadores – total
Vigilante	180.469	55.554	347.023	402.577	583.046
Faxineiro	563.411	99.459	227.671	327.130	890.541
Porteiro de edifício	255.261	153.041	67.922	220.963	476.224
Auxiliar de escritório	1.516.061	140.687	28.332	169.019	1.685.080
Assistente administrativo	980.542	110.892	29.379	140.271	1.120.813
Trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas	247.364	88.413	28.559	116.972	364.336
Alimentador de linha de produção	740.182	92.876	11.628	104.504	844.686
Vendedor de comércio varejista	1.970.229	98.482	1.679	100.161	2.070.390
Recepcionista	402.381	49.180	22.371	71.551	473.932
Zelador de edifício	143.258	54.108	14.735	68.843	212.101
Servente de obras	665.496	65.027	2.692	67.719	733.215
Motorista de caminhão	714.052	66.666	242	66.908	780.960
Vigia	160.842	33.007	18.251	51.258	212.100
Varredor de rua	20.561	46.086	4.994	51.080	71.641
Cozinheiro	395.672	41.392	6.842	48.234	443.906
Subtotal (quinze ocupações)	8.955.781	1.194.870	812.320	2.007.190	10.962.971
Outras ocupações	21.326.475	1.902.216	112.829	2.015.045	23.341.520
Total (todas as ocupações)	30.282.256	3.097.086	925.149	4.022.235	34.304.491

Fonte: Microdados da Rais-2013/MTE.
Elaboração do autor.

GRÁFICO 4

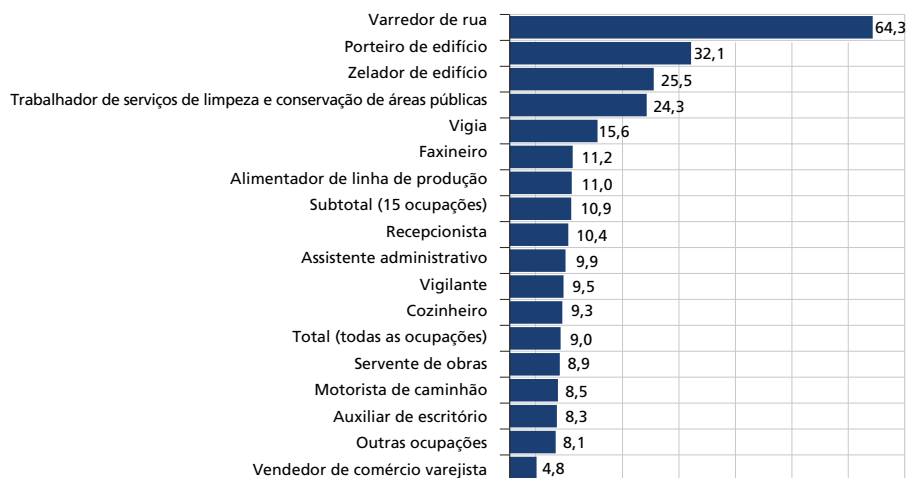
Proporção dos assalariados que, com média ou alta probabilidade, têm vínculo terceirizado, por CBO



Fonte: Microdados da Rais-2013/MTE.
Elaboração do autor.

GRÁFICO 5

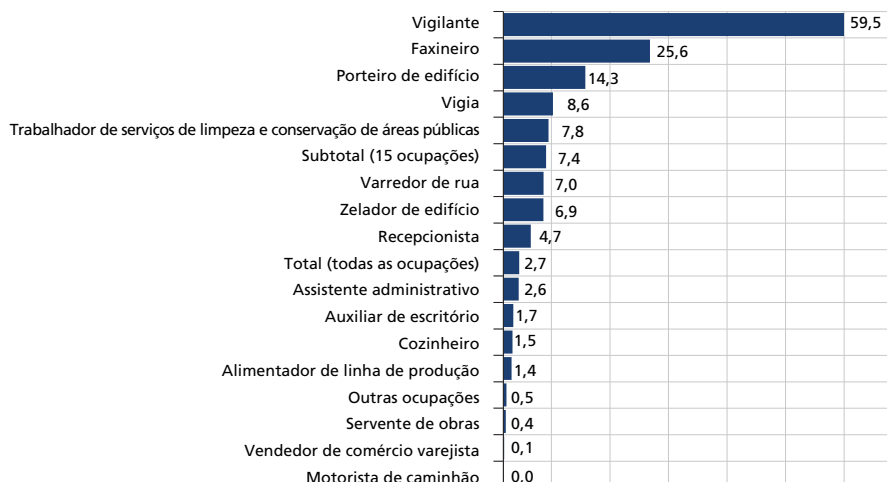
Proporção dos assalariados que, com média probabilidade, têm vínculo terceirizado, por CBO



Fonte: Microdados da Rais-2013/MTE.
Elaboração do autor.

GRÁFICO 6

Proporção dos assalariados que, com alta probabilidade, têm vínculo terceirizado, por CBO



Fonte: Microdados da Rais-2013/MTE.
Elaboração do autor.

Junto aos serviços prestados a empresas privadas e a organismos estatais, destacam-se as seguintes ocupações: vigilante, faxineiro, porteiro, auxiliar de escritório, assistente administrativo, recepcionista, zelador, motorista de caminhão, vigia e cozinheiro. Por sua vez, junto aos serviços (provavelmente) prestados a organismos estatais, destacam-se as ocupações de: trabalhador de serviços de limpeza e conservação pública e varredor de rua.

Como pode ser visto no gráfico 4, em meio aos serviços, prestados a empresas privadas e a organismos estatais, algumas ocupações exibem acentuada proporção de terceirizados em meio ao total de seus assalariados. Nessa direção, têm destaque: varredor de rua (71,3%), vigilante (69,0%), porteiro de edifício (46,4%), faxineiro (36,7%), zelador de edifício (32,5%), trabalhador da limpeza pública (32,1%) e vigia (24,2%).

6.2 Comparação da remuneração dos assalariados diretos e terceirizados

Na sequência deste artigo, efetua-se uma análise comparativa da remuneração dos assalariados: *i)* diretamente contratados; *ii)* terceirizados, com média probabilidade; e *iii)* terceirizados, com alta probabilidade.

Essa análise é focada apenas na remuneração direta e monetária dos assalariados, padronizada pela sua carga horária de trabalho ordinária e, também, extraordinária. Essa remuneração é tomada como um indicador da qualidade do posto de trabalho dos assalariados.

Além de comparativa, essa análise é controlada por diversos atributos observáveis, dos assalariados e dos estabelecimentos aos quais eles se vinculam.¹⁵ Tratam-se dos seguintes atributos, captados pela Rais/MTE e que podem afetar a remuneração dos assalariados:

- região de localização do estabelecimento dos assalariados;
- porte do estabelecimento;
- idade dos assalariados;
- sexo dos assalariados;
- instrução dos assalariados;
- tipo de admissão dos assalariados;
- tipo de vínculo dos assalariados;
- tempo de vínculo dos assalariados;
- se os assalariados são sindicalizados; e
- se os assalariados são terceirizados (e com que probabilidade).

Com essa análise comparativa, verifica-se a influência específica de cada um desses atributos na variação da remuneração dos assalariados, sempre mantendo os demais atributos constantes. Isso é possível, em alguma medida, ao se utilizar um modelo de regressão linear múltipla, em que a variável resposta é a remuneração, ao passo que as variáveis preditoras são os atributos anteriormente elencados.

É importante deixar claro que os limites (teóricos e empíricos) dessa análise comparativa são vários, incluindo, os seguintes.

- 1) Levar em conta somente os assalariados registrados na Rais/MTE, deixando de fora trabalhadores por conta própria – prestadores de serviços, empresários individuais, cooperativados etc. (que se envolvem em outros tipos de terceirização do trabalho).

15. Ao efetuar uma comparação controlada por diversos atributos observáveis, dos assalariados e dos estabelecimentos aos quais eles se vinculam, este artigo diferencia-se bastante de outros, que realizam uma comparação não controlada da remuneração de assalariados diretos e terceirizados – por exemplo, Dieese e CUT (2011).

- 2) Considerar apenas alguns dos atributos observáveis (dos assalariados e dos estabelecimentos) que podem afetar a remuneração, bem como não considerar os fatores não observáveis (fixos ou não), que também podem afetá-la.
- 3) Dar conta somente da remuneração direta e monetária dos assalariados, sem dizer nada a respeito da remuneração indireta e/ou não monetária (auxílio-alimentação, auxílio-transporte, auxílio-creche, auxílio-moradia, plano de saúde, plano de previdência etc.).

Em que pesem todos esses limites, no quadro 1, é possível encontrar uma descrição do modelo utilizado para realizar a análise comparativa. Esse modelo é uma regressão linear múltipla, com variáveis preditoras selecionadas de modo forçado e em estágio único, consideradas apenas em seus efeitos principais (e não combinados), com parâmetros estimados pelo método de mínimos quadrados ordinários.

QUADRO 1
Resumo do modelo de regressão

Modelo: Regressão linear múltipla. Variáveis preditoras: entrada forçada, em estágio único, apenas efeito principal (e não combinado). Estimação dos parâmetros: mínimos quadrados ordinários.	
$\ln(\text{salário}) = \beta_0 + \delta_1 (\text{nordeste}) + \delta_2 (\text{sudeste}) + \delta_3 (\text{sul}) + \delta_4 (\text{centro-oeste}) + \beta_1 \ln(n^\circ \text{ vínculos}) + \beta_2 \ln(\text{idade}) + \delta_5 (\text{masculino}) + \delta_6 (\text{méd.incompl./compl.}) + \delta_7 (\text{super.incpl.ou mais}) + \delta_8 (\text{c/experiência}) + \delta_9 (\text{prazo indetermin.}) + \beta_3 \ln(\text{tempo vínculo}) + \delta_{10} (\text{é sindicalizado}) + \delta_{11} (\text{terceirizado - méd. probab.}) + \delta_{12} (\text{terceirizado - alt. probab.})$	
Variáveis	Parâmetro
$\ln(\text{salário})$ = variável-resposta, expressa em formato <i>log</i> natural, correspondente à remuneração do assalariado em dezembro, padronizada pela sua carga horária de trabalho (ordinária e extraordinária)	
<i>(nordeste)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora de localização do estabelecimento do assalariado na região Nordeste	δ_1
<i>(sudeste)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora de localização do estabelecimento do assalariado na região Sudeste	δ_2
<i>(sul)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora de localização do estabelecimento do assalariado na região Sul	δ_3
<i>(centro-oeste)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora de localização do estabelecimento do assalariado na região Centro-Oeste	δ_4
$\ln(n^\circ \text{ vínculos})$ = variável preditora, expressa em formato <i>log</i> natural, correspondente ao número de vínculos do estabelecimento do assalariado	β_1
$\ln(\text{idade})$ = variável preditora, expressa em formato <i>log</i> natural, correspondente à idade do assalariado	β_2
<i>(masculino)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora do pertencimento do assalariado ao sexo masculino	δ_5
<i>(méd.incompl./compl.)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora do pertencimento do assalariado ao nível de instrução de ensino médio (incompleto ou completo)	δ_6
<i>(super.incpl.ou mais)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora do pertencimento do assalariado ao nível de instrução de superior incompleto ou mais	δ_7
<i>(c/experiência)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora da admissão de assalariado com experiência laboral prévia	δ_8
<i>(prazo indetermin.)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora de contratação de assalariado com vínculo por prazo indeterminado	δ_9
$\ln(\text{tempo vínculo})$ = variável preditora, expressa em formato <i>log</i> natural, correspondente ao número de meses de vínculo do assalariado	β_3
<i>(é sindicalizado)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora de assalariado sindicalizado	δ_{10}
<i>(terceirizado - méd. probab.)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora de assalariado terceirizado, com média probabilidade	δ_{11}
<i>(terceirizado - alt. probab.)</i> = variável preditora, em formato binário, indicadora de assalariado terceirizado, com alta probabilidade	δ_{12}

Elaboração do autor.

Esse modelo não foi aplicado sobre o conjunto indistinto dos assalariados registrados na Rais/MTE, mas, sim, sobre aqueles de cada uma das quinze ocupações (CBO) numericamente mais relevantes para os assalariados terceirizados. Como já exposto, essas ocupações são as seguintes:

- vigilante;
- faxineiro;
- porteiro de edifícios;
- auxiliar de escritório;
- assistente administrativo;
- trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas;
- alimentador de linha de produção;
- vendedor de comércio varejista;
- recepcionista;
- servente de obras;
- zelador de edifício;
- motorista de caminhão;
- varredor de rua;
- vigia; e
- cozinheiro geral.

Essas quinze ocupações agregam praticamente 50% do número total de assalariados terceirizados no país, segundo a Rais/MTE. Dessa maneira, elas abrem uma “janela” muito significativa para compreender a variação da remuneração dos assalariados, segundo os atributos anteriormente descritos (região, porte, idade etc.).¹⁶

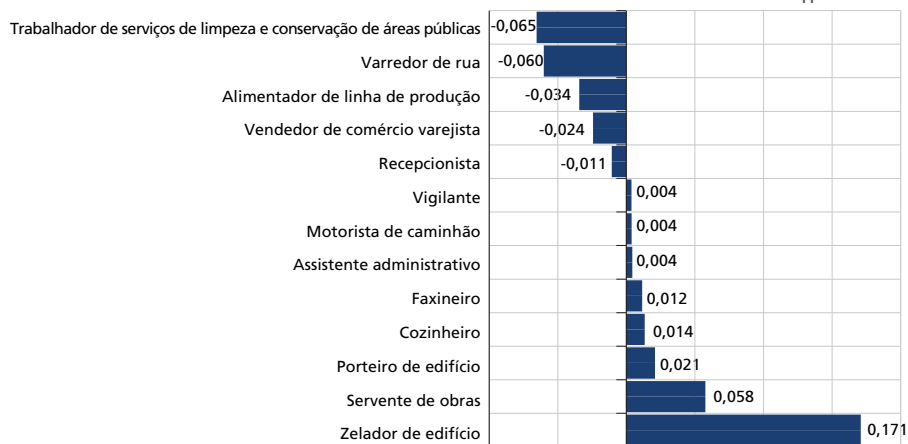
E quais resultados são encontrados a partir da aplicação desse modelo de regressão linear múltipla? Eles podem ser examinados nos gráficos 7 e 8, exibidos na

16. De certa forma, ao aplicar o modelo sobre os assalariados de cada uma dessas ocupações, está tratando essas ocupações como mais uma variável preditora do modelo (além daquelas já mencionadas).

sequência, bem como (de forma mais detalhada e completa) na tabela B.1, encontrada no apêndice B deste artigo.

GRÁFICO 7

Coefficientes: assalariado com média probabilidade de ser terceirizado (δ_{11})



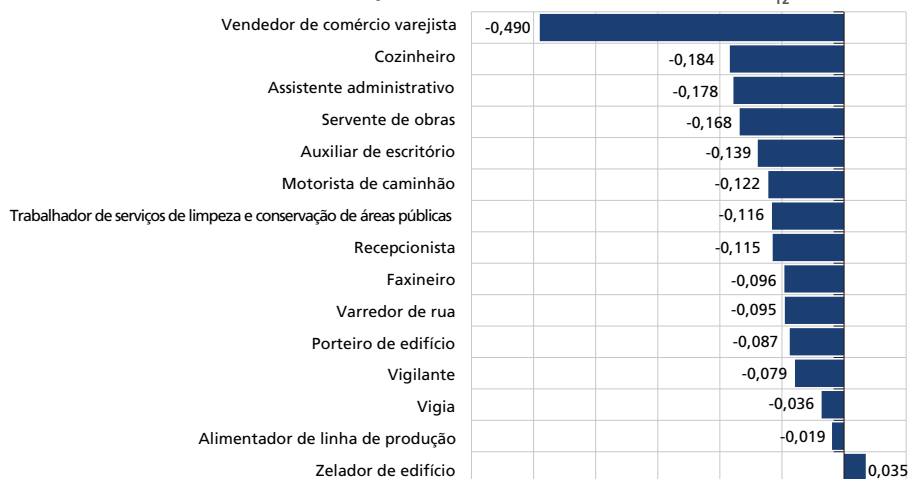
Fonte: Microdados da Rais-2013/MTE.

Elaboração do autor.

Obs.: Apenas coeficientes com significância $p < 0,05$.

GRÁFICO 8

Coefficientes: assalariado com alta probabilidade de ser terceirizado (δ_{12})



Fonte: Microdados da Rais-2013/MTE.

Elaboração do autor.

Obs.: Apenas coeficientes com significância $p < 0,05$.

Como resumo desses resultados, ao efetuar uma comparação da remuneração, padronizada pela carga horária de trabalho e controlada pelos atributos observáveis, constata-se diferenças entre a situação dos assalariados que: *i)* têm vínculo direto; *ii)* têm média probabilidade de serem terceirizados; e *iii)* têm alta probabilidade.

No que se refere àqueles com média probabilidade, o fato de serem ou não terceirizados afeta relativamente pouco (e em sentidos distintos) a remuneração, na maior parte das quinze ocupações estudadas. Outras variáveis (como a localização dos estabelecimentos ou, então, o sexo, a instrução e o tempo de vínculo dos assalariados) afetam bem mais a remuneração.

Já no que concerne àqueles com alta probabilidade, o fato de serem ou não terceirizados afeta bem mais (e quase sempre no mesmo sentido) a remuneração, na maior parte das quinze ocupações analisadas. É o caso, por exemplo, dos vendedores (redução de 49,0% na remuneração, somente por conta da terceirização), dos cozinheiros (18,4%), dos assistentes administrativos (17,8%), dos serventes de obras (16,8%), dos auxiliares de escritório (13,9%), dos motoristas de caminhão (12,2%), dos trabalhadores da limpeza pública (11,6%) e das recepcionistas (11,5%). Na verdade, com exceção dos zeladores de edifício, todas as demais ocupações têm redução na remuneração, por conta da terceirização.

É também verdade que outras variáveis (como a localização dos estabelecimentos ou, então, o sexo, a instrução e o tempo de vínculo dos assalariados) também afetam bastante a remuneração daqueles com alta probabilidade de serem terceirizados. Mesmo assim, especificamente em meio a este grupo de assalariados, a terceirização (considerada por si só) ganha algum destaque como fator observável que pode explicar a variação na remuneração.¹⁷

17. Mesmo com a terceirização tendo destaque, como fator observável que pode ajudar a explicar a variação na remuneração entre assalariados diretos e terceirizados (com alta probabilidade), é importante notar que essa variação difere bastante da que é apontada por Dieese e CUT (2011). Estas duas instituições afirmam que a diferença média de remuneração entre assalariados diretos e terceirizados é de nada menos que 27,1%, em desfavor dos segundos. Já de acordo com as informações apresentadas aqui (gráfico 8), a mediana da diferença de remuneração entre assalariados diretos e terceirizados (com alta probabilidade) se limita a 11,5%, em desfavor dos segundos. Ainda que esses percentuais não sejam diretamente comparáveis, eles apontam para magnitudes bastante distintas do impacto da terceirização sobre a remuneração dos assalariados (embora esse impacto seja no mesmo sentido: o da variação negativa de remuneração, conforme se passa do vínculo direto para o terceirizado).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo traz novos insumos para o debate sobre a terceirização no Brasil atual. Nesse sentido, estima-se o número de assalariados afetados por esse fenômeno, por meio de uma nova metodologia, envolvendo microdados de registros administrativos (CNES/MTE e Rais/MTE). Essa metodologia é bastante simples, mas gera resultados interessantes para comparação com os de outros métodos, que também enfocam o trabalho terceirizado.

Com essa metodologia, encontram-se 4,02 milhões de assalariados terceirizados, que correspondem a 11,7% do conjunto de assalariados do setor privado urbano. Desses, nada menos que 3,10 milhões apresentam uma média probabilidade de serem terceirizados (77,0% dos 4,02 milhões), ao passo que 0,92 milhão de assalariados apresentam alta probabilidade de serem terceirizados (23,0%).

Esses números sobre os terceirizados são inferiores aos mencionados por Dieese e CUT (2011), que afirmam que 25,5% do total de assalariados registrados pela Rais/MTE são terceirizados (ou 10,87 milhões de assalariados). E esses números também são inferiores aos mencionados por Fiesp e Ciesp (2015), que afirmam que os assalariados registrados pela Rais/MTE, que são terceirizados, equivalem a 11,83 milhões de assalariados.¹⁸

Seja como for, ao observar o perfil dos assalariados terceirizados que são encontrados com o uso dessa metodologia (principalmente em termos de ocupação e de atividade econômica), percebe-se que há diversas similaridades com o perfil delineado com o uso de outros métodos, como pode ser visto em Fiesp e Ciesp (2015) e em Stein, Zylberstajn e Zylberstajn (2015).

Além disso, ao comparar a remuneração dos assalariados diretos e dos terceirizados (com alta probabilidade), também se percebe que há similaridades com os resultados a que chegam outros métodos, como pode ser examinado em algumas dessas mesmas fontes de pesquisa citadas. Ao se alterar a condição dos assalariados, de contratados

18. Mencione-se que a referência da análise da Dieese e CUT (2011) é o ano de 2010, ao passo que a referência de análise de Fiesp e Ciesp (2015) é o ano de 2013.

diretos para terceirizados (com alta probabilidade), há quase sempre uma variação negativa da remuneração.

É verdade que outras variáveis (como a localização dos estabelecimentos ou então o sexo, a instrução e o tempo de vínculo dos assalariados) também afetam a remuneração daqueles terceirizados. Não obstante, em meio a este grupo de assalariados, a terceirização (isoladamente considerada) ganha algum destaque como fator observável que pode explicar a variação na remuneração.

Ressalte-se, contudo, que o peso desse fator é inferior ao apontado por Dieese e CUT (2011), que afirmam que a diferença média de remuneração entre assalariados diretos e terceirizados é de 27,1% em desfavor dos segundos. De acordo com as informações apresentadas neste artigo, a mediana da diferença de remuneração entre assalariados diretos e terceirizados (com alta probabilidade) se limita a 11,5%, em desfavor dos segundos.¹⁹

Acrescente-se que, se a comparação entre a remuneração dos assalariados diretos e dos terceirizados (com alta probabilidade) fosse controlada por atributos não observáveis (dos estabelecimentos e dos assalariados, atributos fixos ou não), é provável que a diferença reportada neste artigo se reduzisse. Diversos indícios nesse sentido podem ser encontrados, por exemplo, em Stein, Zylberstajn e Zylberstajn (2015).

Isso, na verdade, só reforça a necessidade de recordar as limitações da metodologia utilizada neste artigo. Entre elas, citem-se: *i)* enfocar apenas assalariados registrados, deixando de fora trabalhadores que se envolvem em outros tipos de terceirização; *ii)* dar conta somente de alguns dos atributos observáveis que podem afetar a remuneração – e não dar conta de fatores não observáveis; e *iii)* levar em consideração apenas a remuneração direta e monetária de assalariados diretos e terceirizados, não dizendo nada a respeito da remuneração indireta e/ou não monetária.

Diante de todas essas limitações, é importante que estudos adicionais sejam realizados, enfocando os possíveis impactos da terceirização (destacando-se aquela que

19. Ressalte-se, mais uma vez, que essas porcentagens não são diretamente comparáveis, ainda que apontem para magnitudes distintas do impacto da terceirização sobre a remuneração dos assalariados.

se dá mediante o trabalho assalariado). Para retomar o debate apresentado no início deste artigo, antes de qualquer deliberação sobre a temática (em particular, qualquer deliberação do Congresso Nacional), vale a pena investir na elaboração de estudos adicionais sobre a terceirização. Afinal de contas, como já mencionado, ela pode trazer muitos impactos relevantes para o mercado de trabalho – e, especialmente, para os trabalhadores brasileiros.

REFERÊNCIAS

- ARTUR, K. **O TST frente à terceirização**. São Carlos: UFSCAR, 2007.
- BARROS, A. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2006.
- BENEDETTO, R. **O papel dos magistrados trabalhistas e de suas associações na construção de direitos**. Tese (Doutorado) – Departamento de Estudos Sociais e Políticos, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015.
- BIAVASCHI, M. O capitalismo contemporâneo e as novas formas de contratação da força de trabalho: a terceirização. In: KREIN, J. *et al.* (Org.). **Regulação do trabalho e instituições públicas**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2013, p. 141-166.
- BRASIL. **Reconstrução das relações capital-trabalho**. Brasília: SAE/PR, jun. 2009.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. **Ofício TST**: GP nº 1.228/2014. Brasília: TST, 2014.
- _____. **Dados de prestadores de serviços**: contribuintes individuais/vínculos empregatícios – dados da GFIP. Brasília: MPS, 2015. Mimeografado.
- CAMPOS, A. O Projeto de Lei nº 4.330/2004 e a terceirização no Brasil. **Mercado de Trabalho**, Brasília, v. 1, n. 59, p. 76-83, 2015.
- CARDOSO, A.; LAGE, T. **As normas e os fatos**: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: FGV, 2007.
- CNBB – CONFERÊNCIA NACIONAL DOS BISPOS DO BRASIL. **Nota da CNBB por ocasião do Dia do Trabalhador e da Trabalhadora**. Aparecida: CNBB, 2014. Disponível em: <<http://goo.gl/MMER0N>>. Acesso em: 25 mai. 2016.
- COSTANZI, R. Diferencial de rendimento entre empregados e prestadores de serviço e a terceirização. **Informações Fipe**, n. 425, p. 27-30, 2016.
- DAU, D.; RODRIGUES, I.; CONCEIÇÃO, J. (Eds.). **Terceirização no Brasil**: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: Annablume/CUT, 2009.

DELGADO, M. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2006.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. São Paulo: Dieese, 2007. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/terceirizacao.pdf>>.

_____. **Terceirização e negociação coletiva**: velhos e novos desafios para o movimento sindical brasileiro. São Paulo: Dieese, 2012. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2012/notaTec112terceirizacao.pdf>>.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS; CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: Dieese; CUT, 2011. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>.

DRUCK, G. A terceirização no setor público e a proposta de liberalização da terceirização pelo PL 4330. **Blog da Boitempo**, 2015. Disponível em: <<http://goo.gl/UYqTal>>. Acesso em: 10 dez. 2015.

FIESP – FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO; CIESP – CENTRO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Terceirização**: nota técnica. São Paulo: Fiesp; Ciesp, 2015. Disponível em: <http://az545403.vo.msecnd.net/uploads/2015/05/nota-tecnica_resumida.pdf>.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Trabalho e renda. **Políticas Sociais**: acompanhamento e análise, v. 1, n. 23, p. 315-352, 2015.

MARCELINO, P. **Terceirização e ação sindical**: a singularidade da reestruturação do capital no Brasil. Tese (Doutorado) – Departamento de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade de Campinas, São Paulo, 2008.

NASCIMENTO, A. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

STEIN, G.; ZYLBERSTAJN, E.; ZYLBERSTAJN, H. **Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil**. São Paulo: FGV, 2015.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

GONTIJO, V. O empresário no Código Civil brasileiro. **Revista de julgados do Tribunal de Alçada de Minas Gerais**, v. 1, n. 94, p. 17-36, 2004.

APÊNDICE A

METODOLOGIA DE IDENTIFICAÇÃO DOS TERCEIRIZADOS

Na metodologia para estimar o número e, também, delinear o perfil dos assalariados afetados pela terceirização, foram aplicados cinco procedimentos sequenciais, que utilizaram os microdados do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais e do Ministério do Trabalho e Emprego (CNES/MTE) e da Relação Anual de Informações Sociais (Rais/MTE). Inicialmente, utilizando os microdados do CNES/MTE, foram realizados os procedimentos que se seguem.

Procedimento 1 – Aplicação de filtro nas variáveis a seguir, em busca das seguintes categorias: *i*) variável *grau* = categoria *sindicato*; *ii*) variável *área geoeconômica* = categoria *urbana*; e *iii*) variável *grupo* = categoria *trabalhador*. Com esse filtro, restaram no CNES/MTE apenas informações sobre 7.530 sindicatos de assalariados urbanos, que são instituições mais diretamente envolvidas com a representação de assalariados terceirizados no país.

Procedimento 2 – Aplicação de filtro na variável *categoria profissional* do CNES/MTE, em busca de radicais que traduzissem a regulamentação mais relevante sobre o fenômeno da terceirização no país: a versão atual da Súmula nº 331/1993 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).¹ Seguindo essa súmula, o filtro esteve calcado nas seguintes possibilidades de radicais linguísticos (sendo a célula realçada em cinza no quadro A.1 a possibilidade efetivamente adotada).

1. A versão atualizada desta súmula do TST pode ser encontrada em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>.

QUADRO A.1

Radicais linguísticos para seleção na variável *categoria profissional* do CNES e número de casos selecionados

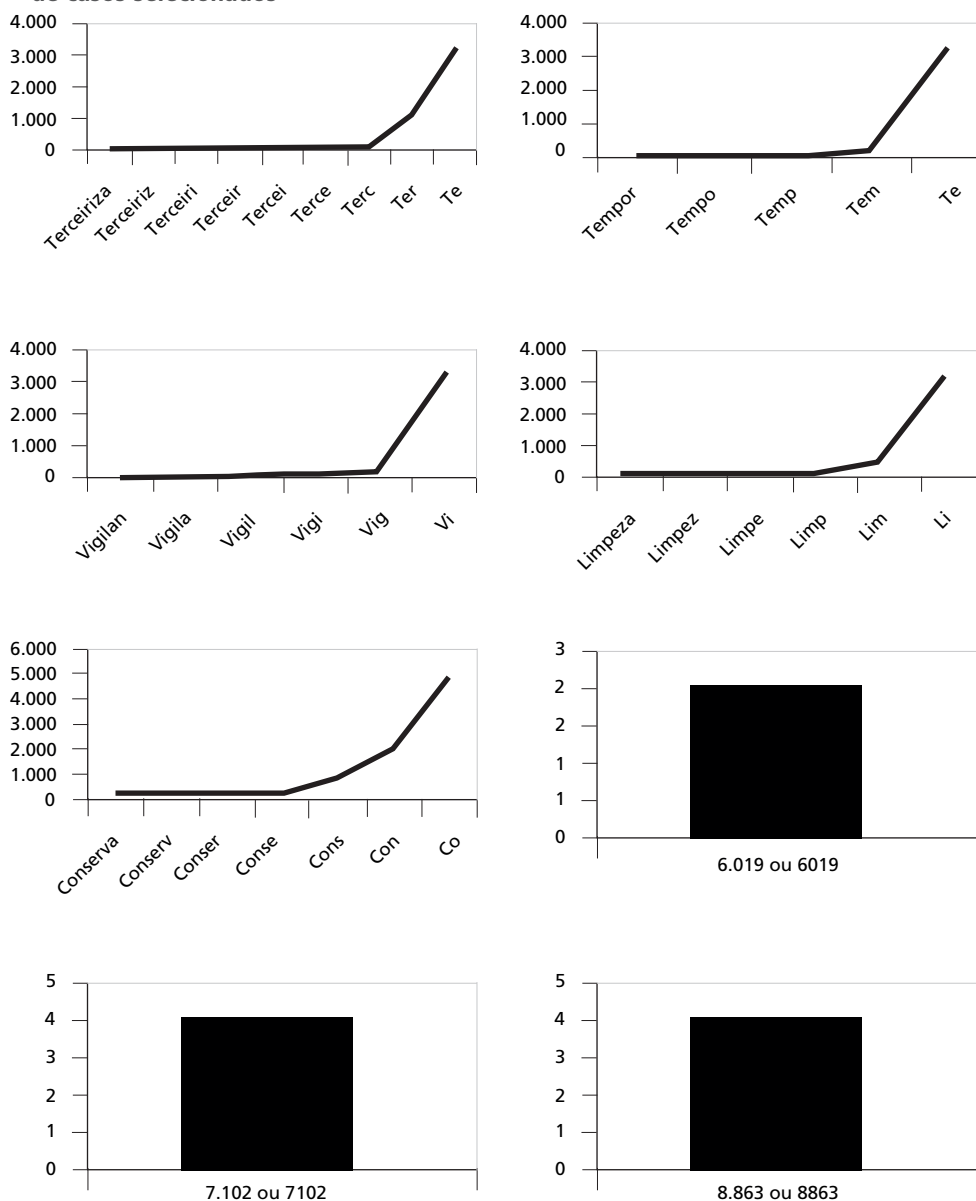
Radical	Terceiriza	Terceiriz	Terceiri	Terceir	Tercei	Terce	Terc	Ter	Te
Número de casos selecionados	44	45	45	91	91	93	104	1.093	3.169
Radical	Tempor	Tempo	Temp	Tem	Te				
Número de casos selecionados	37	39	58	192	3.169				
Radical	Vigilan	Vigila	Vigil	Vigi	Vig	Vi			
Número de casos selecionados	48	48	133	214	221	3.261			
Radical	Limpeza	Limpez	Limpe	Limp	Lim	Li			
Número de casos selecionados	131	131	132	135	473	3.128			
Radical	Conserva	Conserv	Conser	Conse	Cons	Con	Co		
Número de casos selecionados	246	246	272	314	969	2.075	4.837		
Radical	6.019 ou 6019								
Número de casos selecionados	2								
Radical	7.102 ou 7102								
Número de casos selecionados	4								
Radical	8.863 ou 8863								
Número de casos selecionados	4								

Fonte: CNES-2013/MTE e Súmula nº 331/1993/TST.
Elaboração do autor.

Como é possível checar na figura A.1, os radicais linguísticos de fato utilizados no filtro foram aqueles em que a curva se inclinava sensivelmente. Ou, de modo alternativo, foram aqueles que dificultavam a confusão com outros vocábulos bastante comuns (como é o caso de *conser*, *conse* etc.). De toda maneira, após esses procedimentos, chegou-se ao número do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) de 596 sindicatos de assalariados urbanos que, de acordo com a descrição de sua categoria profissional no CNES/MTE, poderiam representar assalariados terceirizados no país em 2013.

FIGURA A.1

Radicais linguísticos para seleção na variável *categoria profissional* do CNES e número de casos selecionados



Fonte: CNES-2013/MTE e Súmula nº 331/1993/TST.
Elaboração do autor.

A partir deste ponto, utilizando os microdados da Rais/MTE, foram realizados os procedimentos a seguir.

Procedimento 3 – Aplicação de filtro na variável *CNPJ* da entidade sindical beneficiária, que permite identificar os sindicatos destinatários das contribuições sindicais dos assalariados. Esse filtro esteve em busca do número do CNPJ dos 596 sindicatos de assalariados urbanos que poderiam representar assalariados terceirizados. Com esses procedimentos, conseguiu-se identificar 553 sindicatos (em meio aos 596 já mencionados).

Procedimento 4 – Identificação dos assalariados que são representados por esses 553 sindicatos, com aplicação de filtro para selecionar apenas: *i)* assalariados ativos em 31 de dezembro de 2013; *ii)* vinculados a atividades do setor privado (incluindo empresas estatais); *iii)* ligados a atividades urbanas (excluindo, portanto, atividades de agricultura, pecuária, extrativismo vegetal/animal etc.); *iv)* com remuneração bruta mensal equivalente, ao menos, ao salário mínimo/hora (R\$ 3,08 em dezembro de 2013); e *v)* com, ao menos, um mês de tempo de vínculo em seu estabelecimento. Após tais procedimentos, chegou-se ao número de 4,02 milhões de assalariados com alguma probabilidade (média ou alta) de serem terceirizados na Rais/MTE.

Procedimento 5 – Aplicação de filtro, de modo a diferenciar, em meio a esses 4,02 milhões de assalariados, aqueles com média probabilidade de serem terceirizados ou, então, aqueles com alta probabilidade de serem terceirizados. Ao invés de uma variável categórica binomial, assinalando se os assalariados seriam ou não terceirizados, a ideia foi reconhecer uma espécie de situação intermediária, criando uma variável categórica trinomial, “ranqueando” as probabilidades dos assalariados serem ou não terceirizados. Para tanto, foi realizado um contraste entre as variáveis: CBO dos assalariados (*CBO2002*) e CNAE dos estabelecimentos (*subatividade CNAE 2.0*).

Apenas como exemplo, a criação dessa variável categórica trinomial, no caso de um grupo de assalariados que – historicamente – sempre contou com muitos terceirizados (como os vigilantes), se deu por meio do seguinte procedimento: *i)* assalariados identificados na Rais/MTE com a CBO de vigilantes, que contribuem para o sindicato identificado no CNES/MTE pelo radical *Vig*, que estão empregados em estabelecimento identificado na Rais/MTE com a CNAE de vigilância, constituem um grupo com maior probabilidade de ser terceirizado; *ii)* assalariados identificados na Rais/MTE com a CBO de vigilantes, que contribuem para o sindicato identificado no CNES/MTE pelo radical *Vig*, que estão empregados em estabelecimento identificado na Rais/MTE com CNAE

distinta de vigilância, constituem um grupo com probabilidade relativamente menor de ser terceirizado; e *iii*) mecanismo semelhante é aplicado a outros assalariados – que, como pode ser examinado nas informações deste artigo, conhecem de perto e com frequência a realidade do trabalho terceirizado (assalariados de limpeza, conservação, temporários etc.).

Enfim, após a aplicação desses cinco procedimentos, chegou-se na Rais/MTE a 4,02 milhões de assalariados terceirizados (11,7% do total de assalariados do setor privado urbano), sendo 3,10 milhões com média probabilidade (77,0% do total de terceirizados), bem como 0,92 milhão com alta probabilidade de ser realmente terceirizados (23,0%).

Detalhamento adicional do procedimento 5

Como exposto na descrição da metodologia utilizada neste artigo, para a criação de uma variável categórica trinominal, que “ranqueia” as probabilidades dos assalariados serem ou não terceirizados (com média ou, então, com alta probabilidade), efetuou-se um contraste entre as variáveis CBO dos assalariados (*CBO2002*) e CNAE dos estabelecimentos (*subatividade CNAE 2.0*). A programação *Stata* utilizada na criação dessa variável é bastante simples, como pode ser visto a seguir:

```
generate terceirizado_1 = terceirizado
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & ((sub_cnae20 == 78108) | (sub_cnae20 == 78205) | (sub_cnae20 == 78302)))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 517330) & (sub_cnae20 == 80111))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 517330) & (sub_cnae20 == 82997))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 514320) & (sub_cnae20 == 81214))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 514320) & (sub_cnae20 == 81290))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 514320) & (sub_cnae20 == 82997))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 517410) & (sub_cnae20 == 81117))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 517410) & (sub_cnae20 == 82997))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 411005) & (sub_cnae20 == 82113))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 411005) & (sub_cnae20 == 82997))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 411010) & (sub_cnae20 == 82113))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 411010) & (sub_cnae20 == 82997))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 514225) & (sub_cnae20 == 81290))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 514225) & (sub_cnae20 == 81303))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 514225) & (sub_cnae20 == 82997))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 422105) & (sub_cnae20 == 82113))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 422105) & (sub_cnae20 == 82997))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 514120) & (sub_cnae20 == 81117))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 514120) & (sub_cnae20 == 82997))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 517420) & (sub_cnae20 == 80111))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 517420) & (sub_cnae20 == 82997))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 514215) & (sub_cnae20 == 81290))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 514215) & (sub_cnae20 == 81303))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 514215) & (sub_cnae20 == 82997))
replace terceirizado_1 = 2 if ((terceirizado == 1) & (cbo2002 == 513205) & (sub_cnae20 == 82997))
```

Onde:

A variável *terceirizado* (categórica e binomial) resulta do procedimento 4 da metodologia – e indica apenas se o assalariado é terceirizado ou não.
A variável *terceirizado_1* (categórica e trinomial) resulta do procedimento 5 da metodologia – e indica se o assalariado: *i)* não é terceirizado; *ii)* é terceirizado com média probabilidade; e *iii)* é terceirizado com alta probabilidade.
A variável *CBO2002* corresponde ao código da ocupação do assalariado na CBO (versão 2002).
A variável *Sub_CNAE20* corresponde ao código da subatividade do assalariado na CNAE (versão 2.0).

Por fim, os códigos utilizados nas variáveis *CBO2002* e *Sub_CNAE20* são os seguintes.

QUADRO A.2**Códigos utilizados nas variáveis *CBO2002* e *Sub_CNAE20***

Variável <i>CBO2002</i>	Variável <i>Sub_CNAE20</i>
411005 = auxiliar de escritório	78108 = seleção e agenciamento de mão de obra
411010 = assistente administrativo	78205 = locação de mão de obra temporária
422105 = recepcionista, em geral	78302 = fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros
513205 = cozinheiro geral	80111 = atividades de vigilância e segurança privada
514120 = zelador de edifício	81214 = limpeza em prédios e em domicílios
514215 = varredor de rua	81290 = atividades de limpeza não especificadas anteriormente
514225 = trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas	81303 = atividades paisagísticas
514320 = faxineiro	82113 = serviços combinados de escritório e apoio administrativo
517330 = vigilante	82997 = atividades de serviços prestados principalmente às empresas não especificadas
517410 = porteiro de edifícios	-
517420 = vigia	-

Elaboração do autor.

APÊNDICE B

RESULTADOS DAS REGRESSÕES

A seguir, apresentam-se os resultados das regressões lineares múltiplas, em que são comparadas as remunerações dos assalariados diretos e dos terceirizados (de acordo com a probabilidade de os assalariados se classificarem enquanto tais). Esses resultados referem-se a cada uma das quinze ocupações específicas descritas anteriormente, que agregam praticamente 50% dos assalariados terceirizados identificados na Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (Rais/MTE).

TABELA B.1

Parâmetros de regressões lineares múltiplas: diversas ocupações, segundo o Código Brasileiro de Ocupações (CBO)

Ocupação (Número CBO)	Vigilante (517330)	Faxineiro (514320)	Porteiro (517410)	Auxiliar de escritório (411005)	Assistente administrativo (411010)	Trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas (514225)	Alimentador de linha de produção (784205)	Vendedor de comércio varejista (521110)
Localização do estabelecimento – Nordeste	-0,246*** (0,00159)	-0,0429*** (0,00128)	-0,144*** (0,00214)	-0,129*** (0,00174)	-0,153*** (0,00260)	-0,0519*** (0,00170)	-0,125*** (0,00180)	-0,117*** (0,00155)
Localização do estabelecimento – Sudeste	-0,000288 (0,00152)	0,143*** (0,00116)	0,191*** (0,00207)	0,101*** (0,00160)	0,159*** (0,00243)	0,175*** (0,00160)	0,231*** (0,00161)	0,122*** (0,00149)
Localização do estabelecimento – Sul	0,0338*** (0,00164)	0,226*** (0,00129)	0,177*** (0,00235)	0,137*** (0,00169)	0,101*** (0,00253)	0,242*** (0,00185)	0,202*** (0,00163)	0,188*** (0,00160)
Localização do estabelecimento – Centro-Oeste	0,0634*** (0,00204)	0,0744*** (0,00142)	0,0423*** (0,00244)	0,0627*** (0,00195)	0,0971*** (0,00299)	0,123*** (0,00200)	0,0291*** (0,00191)	0,179*** (0,00193)
Número de vínculos do estabelecimento (Ln)	0,0179*** (0,000304)	-0,00393*** (0,000128)	-0,0250*** (0,000177)	0,0555*** (0,000154)	0,0539*** (0,000205)	0,00600*** (0,000217)	0,0446*** (0,000183)	0,115*** (0,000217)
Idade do assalariado (Ln)	0,0302*** (0,00165)	-0,00145 (0,000903)	-0,0162*** (0,00130)	0,249*** (0,00120)	0,428*** (0,00179)	0,00967*** (0,00154)	0,0876*** (0,00115)	0,156*** (0,00110)
Sexo do assalariado – masculino	0,0918*** (0,00122)	0,0650*** (0,000611)	0,0814*** (0,00126)	0,0846*** (0,000664)	0,122*** (0,000951)	0,120*** (0,000955)	0,175*** (0,000640)	0,105*** (0,000657)
Instrução do assalariado – ensino médio incompleto/completo	0,0456*** (0,000867)	0,00921*** (0,000536)	-0,00477*** (0,000801)	0,0982*** (0,00103)	0,118*** (0,00198)	0,0246*** (0,000904)	0,0985*** (0,000696)	0,147*** (0,000797)
Instrução do assalariado superior incompleto ou mais	0,211*** (0,00532)	0,0568*** (0,00401)	0,0195*** (0,00325)	0,325*** (0,00132)	0,456*** (0,00210)	0,322*** (0,00686)	0,255*** (0,00362)	0,504*** (0,00182)
Tipo admissão do assalariado – com experiência	-0,0233*** (0,00244)	0,0255*** (0,000732)	-0,00580*** (0,00148)	0,0678*** (0,000802)	0,0369*** (0,00139)	0,0304*** (0,00122)	0,0713*** (0,000891)	0,128*** (0,000703)
Tipo vínculo do assalariado – prazo indeterminado	0,00279 (0,00498)	-0,0164*** (0,00254)	-0,0466*** (0,00536)	0,108*** (0,00112)	0,118*** (0,00220)	-0,0514*** (0,00461)	0,0104*** (0,00211)	0,211*** (0,00244)
Tempo de vínculo do assalariado (Ln)	0,0591*** (0,000437)	0,0476*** (0,000232)	0,0655*** (0,000318)	0,103*** (0,000311)	0,110*** (0,000416)	0,0602*** (0,000389)	0,0875*** (0,000310)	0,0567*** (0,000285)
Se o assalariado é sindicalizado – sim	0,0437*** (0,00119)	0,0603*** (0,00136)	0,00251 (0,00164)	0,162*** (0,00197)	0,103*** (0,00213)	0,0785*** (0,00219)	0,0843*** (0,00112)	0,0426*** (0,00180)
Se o assalariado é terceirizado – sim, mas apenas com média probabilidade	0,00387** (0,00162)	0,0117*** (0,000903)	0,0210*** (0,000884)	0,00149 (0,00107)	0,00448*** (0,00139)	-0,0653*** (0,00115)	-0,0342*** (0,00101)	-0,0241*** (0,00148)
Se o assalariado é terceirizado – sim, com alta probabilidade	-0,0791*** (0,00111)	-0,0960*** (0,000686)	-0,0873*** (0,00108)	-0,139*** (0,00277)	-0,178*** (0,00289)	-0,116*** (0,00144)	-0,0194*** (0,00317)	-0,490*** (0,0106)
Constante	1,495*** (0,00818)	1,186*** (0,00420)	1,506*** (0,00749)	-0,0490*** (0,00424)	-0,548*** (0,00623)	1,065*** (0,00731)	0,500*** (0,00479)	0,0803*** (0,00446)
Número de observações	583.046	890.540	476.221	1.685.072	1.120.811	364.336	844.685	2.070.387
R-quadrado	0,189	0,175	0,345	0,329	0,380	0,240	0,341	0,289
F	8.261,35***	12.117,18***	15.697,94***	35.659,22***	41.135,35***	6.430,81***	24.498,85***	46.381,46***

(Continua)

(Continuação)

Ocupação (Número CBO)	Recepcionista (422105)	Zelador (514120)	Servente de obras (717020)	Motorista de caminhão (782510)	Vigia (517420)	Varredor de rua (514215)	Cozinheiro (513205)
Localização do estabelecimento – Nordeste	-0,0849*** (0,00215)	-0,121*** (0,00242)	-0,0545*** (0,00110)	-0,133*** (0,00225)	-0,108*** (0,00273)	-0,0528*** (0,00544)	-0,120*** (0,00246)
Localização do estabelecimento – Sudeste	0,134*** (0,00207)	0,379*** (0,00284)	0,170*** (0,00109)	0,0472*** (0,00207)	0,161*** (0,00264)	0,0733*** (0,00517)	0,0835*** (0,00236)
Localização do estabelecimento – Sul	0,168*** (0,00226)	0,258*** (0,00255)	0,175*** (0,00128)	0,0457*** (0,00212)	0,161*** (0,00297)	0,126*** (0,00650)	0,144*** (0,00244)
Localização do estabelecimento – Centro-Oeste	0,112*** (0,00260)	0,0919*** (0,00311)	0,124*** (0,00170)	-0,0239*** (0,00236)	0,0747*** (0,00349)	-0,0198*** (0,00569)	0,0656*** (0,00275)
Número de vínculos do estabelecimento (Ln)	0,0347*** (0,000199)	-0,00781*** (0,000309)	0,0391*** (0,000172)	0,0631*** (0,000182)	0,0112*** (0,000401)	0,0305*** (0,000596)	0,0215*** (0,000265)
Idade do assalariado (Ln)	0,100*** (0,00159)	0,0195*** (0,00254)	0,00727*** (0,000946)	0,0972*** (0,00137)	-0,0394*** (0,00232)	-0,00318 (0,00288)	0,0649*** (0,00156)
Sexo do assalariado – masculino	0,0871*** (0,00138)	0,182*** (0,00147)	0,104*** (0,00145)	0,0709*** (0,00374)	0,0626*** (0,00337)	0,0744*** (0,00169)	0,174*** (0,00112)
Instrução do assalariado – ensino médio incompleto/completo	0,0760*** (0,00151)	0,0166*** (0,00143)	0,0207*** (0,000629)	0,00601*** (0,000731)	0,0281*** (0,00138)	0,0431*** (0,00188)	0,0336*** (0,000901)
Instrução do assalariado – superior incompleto ou mais	0,208*** (0,00218)	0,173*** (0,00954)	0,136*** (0,00706)	0,0617*** (0,00473)	0,172*** (0,00972)	0,181*** (0,0154)	0,150*** (0,00514)
Tipo admissão do assalariado – com experiência	0,0533*** (0,00112)	0,00299 (0,00197)	0,0202*** (0,000963)	0,0423*** (0,00147)	0,0410*** (0,00259)	-0,00398* (0,00239)	0,0362*** (0,00124)
Tipo vínculo do assalariado – prazo indeterminado	-0,0334*** (0,00365)	-0,00565 (0,00663)	0,0351*** (0,00173)	0,0499*** (0,00359)	0,00106 (0,00591)	0,00217 (0,00692)	0,0291*** (0,00441)
Tempo de vínculo do assalariado (Ln)	0,0643*** (0,000427)	0,0667*** (0,000581)	0,0475*** (0,000362)	0,0367*** (0,000310)	0,0753*** (0,000552)	0,0824*** (0,000870)	0,0488*** (0,000378)
Se o assalariado é sindicalizado – sim	0,0458*** (0,00263)	0,0425*** (0,00289)	0,0718*** (0,00144)	0,0281*** (0,00147)	0,0938*** (0,00284)	0,107*** (0,00292)	-0,00719*** (0,00214)
Se o assalariado é terceirizado – sim, mas apenas com média probabilidade	-0,0105*** (0,00147)	0,171*** (0,00185)	0,0577*** (0,00110)	0,00395*** (0,00127)	0,00349* (0,00187)	-0,0600*** (0,00247)	0,0135*** (0,00199)
Se o assalariado é terceirizado – sim, com alta probabilidade	-0,115*** (0,00205)	0,0350*** (0,00236)	-0,168*** (0,00453)	-0,122*** (0,0250)	-0,0362*** (0,00246)	-0,0953*** (0,00311)	-0,184*** (0,00250)
Constante	0,711*** (0,00673)	1,006*** (0,0112)	0,926*** (0,00433)	1,082*** (0,00750)	1,360*** (0,0114)	0,980*** (0,0138)	0,894*** (0,00744)
Número de observações	473.929	212.101	733.213	780.959	212.097	71.641	443.905
R-quadrado	0,232	0,476	0,231	0,203	0,204	0,381	0,180
F	7.938,25***	11.300,88***	13.001,42***	12.557,51***	3.538,77***	2.914,01***	6.676,81***

Fonte: Microdados da Rais-2013/MTE

Elaboração do autor.

Obs.: 1. Significâncias dos coeficientes: *** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,1.

2. Erros-padrões corrigidos para heterocedasticidade: entre parênteses.

EDITORIAL

Coordenação

Cláudio Passos de Oliveira

Supervisão

Andrea Bossle de Abreu

Revisão

Carlos Eduardo Gonçalves de Melo

Elaine Oliveira Couto

Laura Vianna Vasconcellos

Luciana Nogueira Duarte

Mariana Silva de Lima

Vivian Barros Volotão

Bianca Ramos Fonseca de Sousa (estagiária)

Thais da Conceição Santos Alves (estagiária)

Editoração

Aeromilson Mesquita

Aline Cristine Torres da Silva Martins

Carlos Henrique Santos Vianna

Glaucia Soares Nascimento (estagiária)

Vânia Guimarães Maciel (estagiária)

Capa

Luís Cláudio Cardoso da Silva

Projeto Gráfico

Renato Rodrigues Bueno

*The manuscripts in languages other than Portuguese
published herein have not been proofread.*

Livraria Ipea

SBS – Quadra 1 - Bloco J - Ed. BNDES, Térreo.

70076-900 – Brasília – DF

Fone: (61) 2026-5336

Correio eletrônico: livraria@ipea.gov.br

Missão do Ipea

Aprimorar as políticas públicas essenciais ao desenvolvimento brasileiro por meio da produção e disseminação de conhecimentos e da assessoria ao Estado nas suas decisões estratégicas.



ipea Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

MINISTÉRIO DO
**PLANEJAMENTO,
DESENVOLVIMENTO E GESTÃO**

