



TEXTO PARA DISCUSSÃO Nº 17

TEORIA, EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL E EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO SOBRE O MERCADO DE TRABALHO*

Hélio Zylberstajn (coordenador)
Bruno Teodoro Oliva
Eduardo Zylberstajn
Gabriel Dib Tebechrani Neto
Maria Fernanda Caporale Madi

São Paulo, dezembro de 2016

Estudo da Fipe sobre Terceirização, patrocinado e liberado após consulta pelas seguintes entidades: Consif – Confederação Nacional do Sistema Financeiro; CNI – Confederação Nacional da Indústria; CNS – Confederação Nacional de Saúde, Hospitais e Estabelecimentos e Serviços; CNA – Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil; CNC – Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo; CNCoop – Confederação Nacional das Cooperativas; CNT – Confederação Nacional do Transporte; Fenaseg – Federação Nacional das Empresas de Seguros Privados, de Capitalização e de Previdência Complementar Aberta.

ÍNDICE

SUMÁRIO EXECUTIVO	1
ESTRUTURA DO ESTUDO	10
1. INTRODUÇÃO	11
2. CONCEITO E PROBLEMATIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	17
3. ASPECTOS TEÓRICOS DA TERCEIRIZAÇÃO	22
A) ASPECTOS GERAIS DA TERCEIRIZAÇÃO	22
B) SOBRE A NATUREZA E OS OBJETIVOS DA FIRMA	26
C) A TERCEIRIZAÇÃO COMO DECISÃO ORGANIZACIONAL DA FIRMA	28
D) A TERCEIRIZAÇÃO COMO FORMA DE REDUZIR CUSTOS DE TRANSAÇÃO	30
E) A TERCEIRIZAÇÃO COMO SOLUÇÃO DO PROBLEMA DO AGENTE-PRINCIPAL	34
F) VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO PARA AS FIRMAS	36
G) EFEITOS ESPERADOS DA TERCEIRIZAÇÃO SOBRE A ECONOMIA	40
H) SOBRE A DISTINÇÃO ENTRE A ATIVIDADE-MEIO E ATIVIDADE-FIM	42
I) CONSIDERAÇÕES SOBRE OS ASPECTOS TEÓRICOS DA TERCEIRIZAÇÃO	46
4. EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL DA TERCEIRIZAÇÃO	48
A) ESTADOS UNIDOS	50
B) REINO UNIDO	52
C) ALEMANHA	54
D) JAPÃO	55
E) FRANÇA	56
F) ITÁLIA	58
G) ESPANHA	59
H) PORTUGAL	60
I) ÁFRICA DO SUL	62

J)	TURQUIA _____	63
K)	MÉXICO _____	64
L)	VENEZUELA _____	65
M)	CONSIDERAÇÕES ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO NOS PAÍSES SELECIONADOS _____	66
5.	EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO SOBRE OS TRABALHADORES _____	67
A)	SOBRE A HIPÓTESE DA PRECARIZAÇÃO _____	68
B)	NORMA PADRÃO, FORMAS ATÍPICAS E PRECARIZADAS DE TRABALHO _____	69
C)	SOBRE A DEFINIÇÃO DE PRECARIZAÇÃO E SUA APLICAÇÃO _____	73
D)	A TERCEIRIZAÇÃO E A HIPÓTESE DE PRECARIZAÇÃO _____	75
E)	DIFERENCIAIS SALARIAIS ENTRE TERCEIRIZADOS E NÃO TERCEIRIZADOS _____	79
6.	CONSIDERAÇÕES FINAIS _____	91
7.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS _____	92
8.	APÊNDICE METODOLÓGICO _____	96
8.1	METODOLOGIA E MODELO ECONOMETRICO _____	96
8.2	RESULTADOS _____	99
8.3	TESTES DE ROBUSTEZ _____	101
8.4	OCUPAÇÕES E ATIVIDADES CONSIDERADAS NO ESTUDO _____	103

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Serviços Considerados para a Análise da Terceirização e suas Participações no Emprego Formal do Brasil (2007 e 2014) _____	86
Tabela 2: Estatísticas Descritivas da Base de Dados _____	88
Tabela 3: Comparativo dos Resultados Entre Estudos Sobre Terceirização de Serviços _____	90
Tabela 4: Transições “de” e “para” a Condição de “Terceirizado” _____	99
Tabela 5: Efeitos da Terceirização Sobre os Salários dos Trabalhadores _____	99
Tabela 6: Efeitos da Terceirização nos Salários, por Ocupação Terceirizada _____	101
Tabela 7: Efeitos da Terceirização nos Salários em Subamostras (entre 2017 e 2014) _____	102

SUMÁRIO EXECUTIVO

Apresentação do tema: a *terceirização de serviços* é prática corrente na maior parte das empresas de diferentes setores, seja no Brasil ou nos demais países do mundo². Segundo pesquisa recente realizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI)³, cerca de 70% das 2.330 empresas brasileiras pesquisadas – incluindo firmas de pequeno, médio e grande porte de diversos setores – terceirizavam parte de suas atividades em 2014. Além disso, a pesquisa ressaltava outras características importantes da terceirização, como a diversidade de atividades que são alvo da prática (montagem e/ou manutenção de equipamentos, segurança e vigilância, logística e transportes, consultoria, tecnologia da informação *etc.*) e os vários objetivos que embasam essa decisão (economia de recursos e de tempo, aumento do padrão de qualidade dos serviços e produtos, introdução de tecnologias e processos *etc.*).

Importância econômica da terceirização e do mercado de serviços na economia: a prática da terceirização pode ser apontada como uma solução eficiente para diversos problemas de ordem produtiva e organizacional, adaptando-se às demandas e objetivos *internos* de cada empresa, setor e realidade econômica. Considerando-se o peso crescente do setor de comércio e serviços (terciário) no valor adicionado do Produto Interno Bruto (PIB)⁴ e no total de empregos com carteira assinada⁵, é esperado que a *terceirização* ocupe um espaço cada vez mais relevante na vida das empresas brasileiras.

² Ver, a respeito, dois relatórios internacionais sobre a prática da terceirização: E&Y. *Outsourcing in Europe: An in-depth review of drivers, risks and trends in the European outsourcing market*. Novembro, 2013.

Disponível em: <[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Outsourcing_in_Europe_2013/\\$FILE/EY-outsourcing-survey.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Outsourcing_in_Europe_2013/$FILE/EY-outsourcing-survey.pdf)>. Acesso em novembro de 2016 e DELOITTE. *Global Outsourcing and Insourcing Survey: 2014 and beyond*. Dezembro, 2014. Disponível em:

<<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/strategy/us-2014-global-outsourcing-insourcing-survey-report-123114.pdf>>. Acesso em novembro de 2016.

³ CNI. *Sondagem Industrial Especial – Terceirização*. Ano 4, Número 2, Julho, 2014

⁴ De 2003 a 2015, a representatividade do setor de serviços, passou de 65,8% para 72,8% do valor adicionado ao Produto Interno Bruto (PIB), segundo dados das Contas Nacionais Trimestrais do IBGE. Dados disponíveis em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/pib/defaultent.shtm>> Acesso em novembro de 2016.

⁵ De acordo com dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, do Ministério do Trabalho e Previdência Social, o estoque de empregos com carteira assinada (celetista) atingiu 39.693.050 trabalhadores

Contexto e análise da questão: apesar da importância assumida pela prática da terceirização na organização das empresas e no mercado doméstico, o tópico ainda prefigura entre os mais polêmicos na agenda nacional. Em boa medida, a situação decorre do ordenamento jurídico em relação à licitude da *terceirização de serviços* por parte das empresas, tendo por base critérios frágeis e imprecisos da Súmula 331 do TST para limitar a prática da terceirização no caso das *atividades-fim* (constante no contrato social da empresa, pela qual foi organizada). A prevalência desse quadro restritivo impõe barreiras à competitividade das firmas, além de acarretar insegurança jurídica e da litigiosidade associada à prática.

Termos do debate na sociedade brasileira: em boa medida, o impasse em relação à instituição da terceirização reflete o debate na sociedade brasileira, em torno dos efeitos da prática da terceirização (particularmente, sobre os chamados *trabalhadores terceirizados*). Enquanto alguns segmentos da sociedade brasileira demandam uma solução institucional urgente e definitiva para os impasses e custos gerados pelo ordenamento jurídico restritivo, outros grupos resistem ao avanço de uma regulamentação plena da prática, avaliando que a disseminação da terceirização traria efeitos negativos sobre o conjunto dos trabalhadores.

Oportunidade de avanço da regulamentação: como forma de adequar o quadro institucional, tramitam atualmente no Congresso Nacional, projetos de lei cujo intuito é regulamentar e estabelecer regras mais clara para a prática de terceirização de serviços e as relações de trabalho decorrentes, ampliando as atividades passíveis de serem terceirizados pelas empresas e reforçando os elementos de proteção dos direitos do trabalhador.

Simultaneamente, o tema é questionado em três processos no Supremo Tribunal Federal (STF), com potencial de alterar a interpretação das regras vigentes: (i) a ADPF 324, de relatoria do ministro Luís Roberto Barroso; (ii) o ARE 791.932, de relatoria do ministro Teori

ao final de 2015. Deste contingente, o setor de comércio e serviços representou 26.342.261 postos de trabalho (66,3% do total): 17.122.474 empregos em atividades ligadas a serviços (43,1%) e 9.219.787 no comércio (23,2%). Dados disponíveis em: <<http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/04/consolidado-tabelas-fevereiro-2016.pdf>> Acesso em novembro de 2016.

Zavascki, e o RE 958.252, de relatoria do ministro Luiz Fux. Trata-se, portanto, de um momento oportuno para uma discussão ampla e aprofundada sobre o tema.

Objetivos e escopo do estudo: diante desse contexto, o presente estudo, intitulado *Terceirização: aspectos teóricos, experiência internacional e efeitos esperados sobre o mercado de trabalho*, tem por objetivo geral analisar a prática da terceirização de serviços do ponto de vista econômico, combinando as seguintes linhas de análise:

- (i) *Conceitos, elementos e referências* de base teórica sobre a prática e seus efeitos sobre a economia;
- (ii) *Experiência internacional*: levantamento do enquadramento jurídico-legal da prática em um conjunto de países selecionados; e
- (iii) Avaliação específica dos *efeitos da terceirização sobre os trabalhadores*, tendo como referência a discussão de estudos disponíveis e um exercício empírico.

Para atender ao seu propósito, o estudo encontra-se organizado em quatro seções, além da introdução e das considerações finais:

- Na primeira seção, “**Conceito e problematização da terceirização no Brasil**”, o estudo introduz o conceito de terceirização de serviços, além de apresentar um histórico recente e sua problematização no ordenamento jurídico no país (com ênfase na dicotomia entre as chamadas *atividades-meio* e *atividades-fim*);
- Na seção seguinte, “**Aspectos teóricos da terceirização**”, o estudo elenca elementos teóricos que possibilitam compreender o papel desempenhado pela terceirização no âmbito organizacional da firma, a partir do qual se identificam as vantagens e desvantagens usualmente associadas à prática. Com base nessa discussão, avaliam-se os efeitos esperados da terceirização sobre as firmas e a economia nacional, bem como os critérios utilizados pelo poder jurídico para restringir as atividades passíveis de terceirização no Brasil (*atividade-fim* e *atividade-meio*);
- Na sequência, a seção “**Experiência internacional da terceirização**” compila a apreciação jurídica-legal dada ao processo de terceirização de serviços em um grupo

de países selecionados: *Estados Unidos, Reino Unido, Alemanha, Japão, França, Itália, Espanha, Portugal, África do Sul, Turquia, México e Venezuela*. O levantamento se concentra na existência de um tratamento jurídico para a *terceirização de serviços*, bem como restrições e exceções aplicáveis em cada país;

- A quarta e última seção, intitulada “**Efeitos da terceirização sobre os trabalhadores**”, discute os possíveis efeitos da terceirização de serviços sobre os trabalhadores. Partindo de uma apreciação crítica da hipótese da *precarização*, aludida pelos opositores da regulamentação, o estudo desenvolve um exercício econométrico, com base em dados públicos, para avaliar a existência de um diferencial salarial entre categorias de trabalho *terceirizado e não terceirizado*.

Destacam-se, a seguir, os argumentos e evidências mais relevantes apresentados no estudo:

- **Conceito de terceirização:** a *terceirização* (ou *outsourcing*) pode ser definida como uma ferramenta, técnica ou estratégia de cunho organizacional, baseada na transferência – isto é, no repasse, atribuição, garantia de acesso ou delegação – de determinadas atividades ou etapas da produção para outros agentes econômicos;
- **Característica principal da terceirização:** a prática da *terceirização* é caracterizada pela existência de um diferencial de eficiência (competência técnica, qualificação profissional, especialidade e/ou qualidade) entre a empresa contratante e a empresa contratada na execução da atividade. É esse diferencial que responde, em certa medida, pelas vantagens associadas à formação dessas parcerias entre empresas;
- **Consequência da terceirização:** as firmas contratadas/prestadoras (*terceirizadas*) e suas equipes destacadas, embora agindo com organização e autonomia de trabalho próprias, passam a colaborar direta e indiretamente para os objetivos e o sucesso do negócio da empresa contratante, segundo os termos contratuais;
- **Terceirização como dilema entre “fazer ou comprar”** (*make or buy*): segundo a teoria econômica, a *terceirização* pode ser analisada como uma decisão organizacional das firmas, tendo como alternativa: (i) realizar uma tarefa com os recursos internos à firma (ou seja, utilizando-se de equipes próprias e da organização

hierárquica interna) ou (ii) recorrer ao mercado para provisão de produtos e serviços de que necessita (por exemplo, através de contratos de terceirização de serviços);

- **Elementos considerados para adoção da prática pelas empresas:** considerando os custos de transação⁶ e os custos de agência⁷ associados à execução de uma atividade ou serviço, a terceirização será a alternativa adequada (eficiente) se impor menores custos, riscos ou incerteza, comparativamente à execução da atividade ou serviço pela própria firma;
- **Vantagens e desvantagens da prática para as empresas:** uma vez que os atividade e serviços variam de forma substancial, o processo de terceirização não pode ser apontado como uma solução geral para os problemas organizacionais ou de custo enfrentados pelas empresas: há, na verdade, vantagens e desvantagens associadas à adoção da prática, a depender dos objetivos e das características de cada caso;
- **Autonomia das firmas em contratar:** somente a empresa tem informações necessárias para tomar a decisão a respeito do que deve ou não deve ser terceirizado. Sendo assim, qualquer critério utilizado para impor restrições à autonomia decisória das firmas terá consequências negativas para a competitividade e para a eficiência econômica geral. A pretensão de reduzir quaisquer tipos de custos (e não apenas os trabalhistas) por parte das empresas não traz em si qualquer ilicitude, sendo essa, inclusive, uma característica comportamental fundamental das empresas que operam em um regime capitalista de produção;
- **Consequências normativas:** a teoria exposta permite afirmar que a melhor forma de tratar a terceirização de atividades seria permiti-la em qualquer parte do sistema produtivo (excetuando-se os casos de fraude), pouco importando se serviços são

⁶ Os custos de transação estão relacionados ao dispêndio de recursos e tempo incorridos nos agentes ao recorrer às diferentes instâncias do sistema econômico para mediar as transações. Cada tipo de transação, sendo mediada por um contrato, apresenta um conjunto de atributos que definem os custos associados a realizá-la.

⁷ Além dos custos de transação, a decisão pela terceirização decorre também de uma avaliação dos custos de agência, isto é, em recursos direcionados ao monitoramento dos resultados e na garantia dos incentivos para que as equipes (próprias ou terceirizadas) entreguem os resultados esperados.

realizados no estabelecimento da fornecedora ou da tomadora, ou se enquadram, segundo algum critério de *atividade-fim* ou *atividade-meio*;

- **Experiência internacional:** apesar das diferenças significativas em termos de realidades socioeconômicas, legislações e tradições jurídicas, sob o ponto de vista estritamente jurídico, é possível destacar que a maior parte dos 12 países pesquisados (*Estados Unidos, Reino Unido, Alemanha, Japão, França, Itália, Espanha, Portugal, África do Sul, Turquia, México e Venezuela*;) não impõe obstáculos à prática da terceirização (diferentemente do que ocorre atualmente no Brasil). Observa-se, ademais, uma tendência recente no sentido de reduzir ou eliminar restrições impostas ao livre estabelecimento contratual entre empresas e trabalhadores;
- **Regulamentação e proteção do trabalhador:** apesar da prática não ser proibida, observa-se em diversos países (notadamente, os europeus) a existência de regulamentos que reforçam a proteção ao emprego e a garantia das condições de trabalho face a diferentes eventos relacionados à dinâmica contratual entre as empresas. Tais dispositivos podem indicar a preocupação de manter as características básicas dos respectivos sistemas nacionais de relações de trabalho quando alguma atividade é terceirizada;
- **Efeitos sobre os trabalhadores:** os opositores à terceirização de serviços no Brasil têm por base de argumentação a hipótese de que a prática redundaria na submissão dos trabalhadores (*terceirizados*) a condições inferiores de trabalho e de proteção social, sobretudo quando comparados aos trabalhadores formais que se enquadram na norma de emprego (*não terceirizados*). Esse prospecto, já mediado pela terceirização de serviços nas atividades-meio, seria agravado com a regulamentação da terceirização para as chamadas atividades-fim, o que permitiria o avanço da prática;
- **Sobre a validade dessa hipótese:** é importante destacar que o trabalhador que estabelece vínculos com uma empresa prestadora de serviço é um trabalhador celetista, contando com carteira de trabalho assinada, jornada de trabalho fixa, o pagamento de salários, férias, 13º. salário, recolhimento de contribuições, além de

outros direitos previstos na legislação trabalhista, em acordos ou convenções. Embora possa ser enquadrado entre as formas atípicas de emprego e contratação, por conta das particularidades dos serviços que podem prestar a outras empresas, o trabalhador terceirizado é parte indistinguível do mercado de trabalho formal;

- **Indicadores nas bases de dados públicas:** ainda a esse respeito, pelo fato de compor a força de trabalho formal da economia, não existe qualquer indicador que permita diferenciar, nas bases de dados oficiais, um trabalhador que presta seus serviços para a empresa com quem mantém vínculo empregatício (*não terceirizado*) em relação de outro, que desenvolve a mesma atividade para outra empresa (*terceirizado*);
- **Crítérios para avaliar a precarização:** o *status* de precarização é relevante para descrever e tratar apenas os casos de negligência de empresas prestadoras de serviços que operam à margem da lei e da idoneidade - circunstância que pode levar à redução da remuneração e dos benefícios, estimular a rotatividade, o aumento da jornada e intensificação dos riscos de acidente *etc.* O que não se pode admitir é a generalização dessa conclusão: presumir que a prática da terceirização seja equiparada à fraude;
- **Combate à precarização:** a existência de práticas fraudulentas, não sendo vinculada exclusivamente à terceirização, deve ser combatida com mecanismos eficientes e recursos para fiscalizar e coibir os abusos cometidos pelas empresas (como a intermediação de mão de obra), independentemente das formas que venha a assumir. A restrição à prática da terceirização, com base no seu suposto vínculo com a precarização dos trabalhadores, além de falaciosa, acaba por privar as empresas e os trabalhadores de oportunidades para gerenciamento eficiente dos recursos;
- **Heterogeneidade entre os *trabalhadores terceirizados*:** os trabalhadores comumente rotulados como *terceirizados* – isto é, que presta serviços para uma firma que por sua vez é contratada por outra empresa para prestar-lhe serviços – formam uma categoria socioeconômica heterogênea, uma vez que agrupa profissionais com perfis variados no que se refere ao gênero, idade, nível de escolaridade, experiência e habilidade;

- **Problema metodológico nos estudos empíricos disponíveis:** não é possível realizar exercícios simples de comparação entre o grupo de trabalhadores terceirizados e *não terceirizados*, como ocorre em diversos estudos empíricos amplamente utilizados como evidências no debate. Em particular, a comparação dos salários médios entre *trabalhadores terceirizados* e *não terceirizados* deve ser feita com cautela, dado que há diferenças relevantes nos valores médios de variáveis importantes para a determinação da remuneração;
- **No exercício empírico desenvolvido,** evidencia-se que, numa comparação mais simples, sem levar em as características observáveis⁸ e não observáveis⁹ dos indivíduos, os trabalhadores terceirizados *recebem em média, um salário 15,2% inferior do aos casos em que a contratação é direta*. Por outro lado, quando *consideradas as características observáveis e não observáveis* no exercício, esse diferencial se reduz significativamente: os trabalhadores *terceirizados* receberiam, assim, um salário ligeiramente inferior (-3,6%) aos trabalhadores não terceirizados;
- **Heterogeneidade e diferenciais salariais:** outro fato importante a ser relatado é a *variedade da magnitude e na direção dos diferenciais salariais* encontrados nos resultados, evidenciando a realidade heterogênea vivida pelos trabalhadores terceirizados. As ocupações de baixa qualificação (como *telemarketing* e *limpeza*) oferecem, na média, salários inferiores aos *terceirizados*, enquanto as ocupações que exigem maior qualificação e capital humano acumulado, como P&D e TI, tendem a pagar, em média, salários maiores aos trabalhadores terceirizados;
- **Síntese dos resultados e considerações normativas:** o exercício desenvolvido no estudo reforça o caráter complexo e heterogêneo da prática da terceirização, o oposto ao que se prega sob o conceito de “*precarização*”. Com efeito, a partir dos subsídios

⁸ As *características observáveis* são aquelas que, em geral, *constam* nos bancos de dados e são utilizadas explicitamente nos exercícios estatísticos, como idade, escolaridade, experiência, sexo, ocupação *etc.*

⁹ As *características não observáveis* são aquelas que, em geral, *não constam* nos bancos de dados e, por isso, não são utilizadas explicitamente nos exercícios estatísticos, como esforço, inteligência, força *etc.*

fornecidos por esse estudo, recomenda-se a introdução de uma solução institucional menos restritiva para a prática da terceirização no país, que combine, de um lado a eficiência e a autonomia gerencial e organizacional das firmas; e de outro, os instrumentos necessários para garantir a proteção dos direitos trabalhistas por parte dos trabalhadores *terceirizados*.

ESTRUTURA DO ESTUDO

Para atender aos seus propósitos, o estudo encontra-se organizado em quatro seções, além da introdução e das considerações finais. Após uma breve contextualização das questões e dos objetivos gerais do trabalho na parte introdutória, a primeira seção apresenta uma interpretação econômica para a terceirização de serviços, a partir das referências da literatura especializada, além de traçar em linhas gerais sua problematização no ordenamento jurídico.

Na seção seguinte, elencam-se elementos teóricos que possibilitam compreender o papel desempenhado pela terceirização no âmbito organizacional da firma, a partir do qual se identificam as vantagens e desvantagens usualmente associadas à prática. Com base nessa discussão, avaliam-se os efeitos esperados da terceirização sobre as firmas e a economia, bem como os critérios utilizados para restringir as atividades passíveis de terceirização no Brasil.

Na sequência, o estudo compila a apreciação jurídica-legal dada ao processo de terceirização de serviços em um grupo de países selecionados: *Estados Unidos, Reino Unido, Alemanha, Japão, França, Itália, Espanha, Portugal, África do Sul, Turquia, México e Venezuela*. O levantamento se concentra na existência de um tratamento jurídico para a *terceirização de serviços*, bem como restrições e exceções aplicáveis em cada país.

A quarta seção discute os possíveis efeitos da terceirização de serviços sobre os trabalhadores. Partindo de uma apreciação crítica da hipótese da *precarização*, presente no discurso dos opositores da regulamentação, o estudo desenvolve um exercício estatístico e econométrico, com base em dados públicos, para avaliar a existência de um diferencial salarial entre categorias de trabalho *terceirizado e não terceirizado* entre 2007 e 2014.

Ao final, o estudo compila os principais resultados apresentados em cada uma das seções, oferecendo considerações a respeito dos aspectos desejáveis para um modelo de regulamentação a ser adotado no quadro normativo nacional.

1. INTRODUÇÃO

A *terceirização* de serviços é prática corrente na maior parte das empresas de diferentes setores, tanto no Brasil quanto nos demais países do mundo¹⁰. Segundo pesquisa recente realizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI)¹¹, cerca de 70% das 2.330 empresas brasileiras pesquisadas – incluindo firmas de pequeno, médio e grande porte de diversos setores – terceirizavam uma parcela de suas atividades em 2014. A grande maioria dessas empresas (84%) pretendia manter ou ampliar o número de atividades terceirizadas¹².

Outro resultado relevante da pesquisa da CNI é o amplo espectro de atividades terceirizadas, incluindo aquelas consideradas de apoio e suporte (como vigilância e manutenção predial) como outras, consideradas estratégicas para o sucesso no mercado (como *marketing* e logística). De acordo com o conjunto das empresas que adotavam a prática, as áreas ou atividades mais terceirizadas incluíam: montagem e/ou manutenção de equipamentos (terceirizada por 56,3% das empresas), segurança e vigilância (51,3%), logística e transportes (51,1%), consultoria técnica (47,3%), entre outros. Outras áreas cruciais, como pesquisa e desenvolvimento, tecnologia e segurança da informação e etapas da cadeia de suprimentos, também figuravam entre as áreas terceirizadas por boa parte das empresas pesquisadas.

Os resultados da pesquisa da CNI apontam que as estratégias de terceirização atendiam a objetivos diversos, ajustando-se às necessidades específicas de cada empresa e setor. Entre as razões destacadas, a mais citada foi *ganho de tempo* (indicado como importante ou muito

¹⁰ Ver, a respeito, dois relatórios internacionais sobre a prática: E&Y. *Outsourcing in Europe: An in-depth review of drivers, risks and trends in the European outsourcing market*. Novembro, 2013. Disponível em: <[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Outsourcing_in_Europe_2013/\\$FILE/EY-outsourcing-survey.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Outsourcing_in_Europe_2013/$FILE/EY-outsourcing-survey.pdf)>. Acesso em novembro de 2016 e DELOITTE. *Global Outsourcing and Insourcing Survey: 2014 and beyond*. Dezembro, 2014. Disponível em: <<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/strategy/us-2014-global-outsourcing-insourcing-survey-report-123114.pdf>>. Acesso em novembro de 2016.

¹¹ CNI. *Sondagem Industrial Especial – Terceirização*. Ano 4, Número 2, Julho, 2014.

¹² Segundo a pesquisa, em todos os setores da indústria considerados a terceirização supera 60% das empresas, exceto em *minerais não metálicos* (50,7%), *Madeira* (55,2%) e *Móveis* (55,7%). Os setores nos quais a terceirização era mais difundida eram: *Farmacêuticos* (96,8% das empresas do setor utilizam ou utilizaram serviços terceirizados) e *Biocombustíveis* (89,3%).

importante por 87,9% das empresas participantes); seguido pela *redução de custos* (85,6%); *aumento da qualidade de serviço* (83,6%); *uso de novas tecnologias de produção* ou *gestão das empresas* (74,1%); entre outras.

Os resultados supracitados são similares aos de encontrados em outra pesquisa, realizada pela Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) em 2015 com 235 indústrias brasileiras de diferentes portes e segmentos¹³. Do total de empresas consultadas, 73,2% afirmaram contratar serviços terceirizados, sendo o principal motivo para a adoção da prática o grau de especialização das empresas contratadas na atividade. Já em termos de escopo, as principais áreas atendidas por prestadoras de serviços terceirizados eram: segurança e/ou vigilância (59,8% das empresas), limpeza e/ou conservação (55,4%), montagem e/ou manutenção de equipamentos (50,0%) e logística e transportes (45,6%).

Para atender a demanda crescente por serviços especializados (*terceirizados*), é necessário levar em conta que sua disseminação impulsiona o mercado de empresas que ofertam cada tipo de serviço, gerando renda e novas oportunidades de trabalho. A título de ilustração, o último levantamento da *Associação Brasileira do Mercado de Limpeza Profissional* (Abralimp), feito em 2012, indicava a existência de 13.200 empresas prestadoras de serviços profissionais de limpeza, movimentando anualmente entre R\$ 15,5 a R\$ 16,0 bilhões (somente na limpeza ambiental e seus multisserviços) além de 3.300 fornecedores (químicos, máquinas, acessórios e equipamentos de limpeza), com movimento anual de R\$ 1,6 a R\$ 1,8 bilhão, calculados a preço de fábrica¹⁴.

¹³ Disponível em: <<http://www.fiesp.com.br/indices-pesquisas-e-publicacoes/pesquisa-terceirizacao-industria/>>. Acesso em novembro de 2016.

¹⁴ Informações disponíveis em <<http://www.abralimp.org.br/modulos/noticias/descricao.php?cod=1142>> Acesso em novembro de 2016.

Considerando-se o peso crescente do setor de serviços (terciário) no valor adicionado do Produto Interno Bruto (PIB)¹⁵ bem como no total de empregos com carteira assinada¹⁶, é inegável que a *terceirização* ocupe um espaço cada vez maior na economia brasileira. Apesar dessa importância assumida pela prática da terceirização na vida organizacional das empresas e na própria economia, o tópico ainda prefigura entre os mais polêmicos na agenda nacional. De forma geral, tal tensão pode ser explicada pela conjunção de três fatores:

- (i) O ordenamento normativo brasileiro é omissivo em relação à *terceirização de serviços*, tendo como referência os critérios frágeis e imprecisos do texto da Súmula 331 do TST para regular uma prática multifacetada, que atinge milhares de empresas brasileiras em diferentes níveis. O quadro restritivo à livre adoção de práticas gerenciais pelas empresas impõe barreiras à competitividade das empresas brasileiras, além de acarretar insegurança jurídica e aumento da litigiosidade associada à licitude da atividade terceirizada¹⁷;
- (ii) Para corrigir essa lacuna, tramitam no Congresso Nacional projetos de lei com intuito de regulamentar e, com isso, estabelecer regras mais claras para a prática de terceirização de serviços, ampliando as atividades passíveis de serem terceirizadas pelas empresas brasileiras e, ao mesmo tempo, reforçando os elementos de proteção dos direitos do trabalhador. Simultaneamente, o tema é alvo de três processos no Supremo Tribunal Federal (STF) com potencial de alterar a interpretação das regras

¹⁵ De 2003 a 2015, a representatividade do setor de serviços, passou de 65,8% para 72,8% do valor adicionado ao Produto Interno Bruto (PIB), segundo dados das Contas Nacionais Trimestrais do IBGE. Dados disponíveis em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/pib/defaultcnt.shtm>> Acesso em novembro de 2016.

¹⁶ De acordo com dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, do Ministério do Trabalho e Previdência Social, o estoque de empregos com carteira assinada (celetista) atingiu 39.693.050 trabalhadores ao final de 2015. Deste contingente, o setor de comércio e serviços representou 26.342.261 postos de trabalho (66,3% do total): 17.122.474 empregos em atividades ligadas a serviços (43,1%) e 9.219.787 no comércio (23,2%). Dados disponíveis em: <<http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/04/consolidado-tabelas-fevereiro-2016.pdf>> Acesso em novembro de 2016.

¹⁷ “A insegurança jurídica relativa à ausência de regulação da terceirização dificulta a adoção de práticas gerenciais usadas para permitir a formação de redes de produção e para garantir o foco nas atividades estratégicas de determinado momento ou circunstância pela empresa”. (CNI. *Custo do trabalho e produtividade: comparações internacionais e recomendações*. Brasília: CNI, 2014).

vigentes: a ADPF 324, de relatoria do ministro Luís Roberto Barroso, o ARE 791.932, de relatoria do ministro Teori Zavascki, e o RE 958.252, de relatoria do ministro Luiz Fux; e

- (iii) Por fim, enquanto alguns segmentos da sociedade brasileira demandam uma solução rápida e definitiva para os impasses gerados pelo ordenamento atual, outros resistem ao avanço da regulamentação, avaliando que a disseminação da terceirização de serviços traria efeitos negativos permanentes sobre os trabalhadores, incluindo o favorecimento das práticas fraudulentas e um risco real de “*aniquilamento do segmento interno do mercado de trabalho [...], o reforço ainda maior de uma economia de baixo salário, elevada instabilidade nas relações de trabalho e ampla polarização social*”¹⁸.

A análise dos elementos supracitados nesse debate colabora para evidenciar quais questões merecem ser analisadas do ponto de vista econômico. De um lado, argumenta-se que a terceirização seria uma estratégia com objetivo de reduzir os custos trabalhistas e encargos sociais das empresas, através da transferência das relações e obrigações ou pela intermediação de mão de obra – considerada fraude¹⁹. A hipótese subjacente é que a prática representaria um quadro de *precarização* dos trabalhadores, expressão associada à subtração de direitos fundamentais dos trabalhadores, cuja nova condição seria caracterizada por remuneração inferior, oferta de condições inadequadas de trabalho, aumento da intensidade e/ou da jornada, maior risco de acidentes de trabalho, maior rotatividade do emprego, enfraquecimento da representação sindical e coletiva etc.²⁰

¹⁸ POCHMANN, Marcio. *Terceirização desregulada e seus efeitos sobre o mercado de trabalho no Brasil*. Rev. TST, Brasília, vol. 80, no 3, jul/set 2014.

¹⁹ Enquanto a terceirização envolve a contratação de um serviço específico, com objeto bem definido, prestado por empresas especializadas em determinada área do conhecimento, o fornecimento de mão-de-obra não apresenta um objeto definido ou serviço específico, apenas o suporte na área de recursos humanos com vistas a atender diferentes necessidades administrativas, operacionais e/ou produtivas da empresa.

²⁰ “O padrão predatório [...] caracteriza-se pela redução de custos através da exploração de relações precárias de trabalho. Essa terceirização recorre a todas as principais formas de trabalho precário: a) subcontratação de mão-de-obra; b) contrato temporário; c) contratação de mão-de-obra por empreiteiras; d) trabalho a

No campo oposto do debate, a *terceirização* é defendida como ferramenta relevante na estratégia organizacional das empresas. Quando bem aplicada, a prática levaria à economia de recursos e conseqüente geração de eficiências, decorrentes da transferência e delegação de certas funções e atividades internas para empresas especializadas, mais competentes em sua execução. O fenômeno da terceirização de serviços, neste sentido, seria expressão indissociável de um novo imperativo produtivo imposto às firmas, com reflexos em termos de competitividade e eficiência no uso de recursos pela economia.

Este prospecto positivo, entretanto, é comprometido pela ausência de uma regulamentação definitiva da terceirização: desde 1993, a jurisprudência do TST, através da Súmula 331, tem orientado as decisões da justiça, restringindo a licitude da terceirização nos serviços de vigilância, limpeza e conservação, além das chamadas *atividades-meio* – de apoio, suporte ou acessórias, não relacionadas ao objeto-social ou fundamentais ao negócio da empresa.

Os problemas relacionados aos critérios jurídicos utilizados para enquadrar os serviços terceirizáveis promove um ambiente de pouca segurança jurídica para empresas. Para os trabalhadores, essa segmentação institucional colaboraria para os indivíduos vinculados formalmente a empresas prestadoras de serviço fossem discriminados como de “segunda classe”, isto é, como uma categoria inferior da força de trabalho nacional²¹.

Diante deste quadro, é imperativo reconhecer que a análise de um fenômeno que impacta a realidade organizacional das empresas e responde por uma parcela importante de empregos da economia nacional não é uma tarefa trivial: fatores como o arcabouço regulatório e institucional vigente, o desempenho da economia e das firmas ao longo do tempo; e as

domicílio; e) trabalho por tempo parcial; f) trabalho sem registro em carteira” (Dieese. Seminários e Eventos: Os Trabalhadores e o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade. São Paulo: Dieese, n. 1, set. 1994, p. 35).

²¹ Em sua manifestação a respeito do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 713.211, o ministro Luiz Fux observou que a delimitação das hipóteses de terceirização diante do que se compreende por atividade-fim – é matéria de índole constitucional, sob a ótica da liberdade de contratar. A existência de inúmeros processos sobre a matéria poderia, segundo ele, “*ensejar condenações expressivas por danos morais coletivos semelhantes àquela verificada nestes autos*”.

características do mercado e da força de trabalho, influenciam diretamente a percepção do problema pelos agentes.

A ausência de estudos dotados do rigor metodológico necessário para apresentar resultados e validar hipóteses a respeito dos efeitos da prática sobre os trabalhadores evita que soluções conciliatórias – que combinem a autonomia decisória das firmas à fiscalização rigorosa das condições de trabalho – sejam instituídas no quadro normativo.

Neste contexto, foi solicitado à Fipe o desenvolvimento de um estudo econômico para avaliar o fenômeno da terceirização de serviços, com base em elementos teóricos, levantamento da experiência internacional e avaliação dos efeitos esperados dessa prática sobre as empresas e o mercado de trabalho.

2. CONCEITO E PROBLEMATIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Atualmente, a legislação brasileira não dispõe de uma definição sobre o instituto da *terceirização*²². Tratando-se de um fenômeno multifacetado e com amplo espectro de aplicações, a literatura especializada em estudar o tema tem proposto uma série de conceitos para tentar abarcá-lo e estudar suas consequências para empresas e trabalhadores, enfatizando diferentes aspectos jurídicos, administrativo-gerenciais, econômicos e sociológicos²³.

Sob a ótica econômica, especificamente, pode-se trabalhar o conceito de *terceirização* (ou *outsourcing*) como uma solução, ferramenta ou estratégia de cunho organizacional, baseada na transferência – isto é, no repasse, atribuição, garantia de acesso ou delegação – de determinadas atividades do negócio para terceiros. As firmas contratadas e suas equipes destacadas (*terceirizadas*), embora agindo com organização e autonomia de trabalho próprias, passam a colaborar direta e indiretamente para os objetivos e o sucesso do negócio da empresa contratante, seja através do fornecimento de produtos e insumos como por meio da prestação de serviços das mais variadas naturezas.

Uma característica crucial que marca a prática da *terceirização* é a existência de um diferencial de competência técnica, qualificação profissional, especialidade e/ou qualidade entre a empresa contratante e a empresa contratada. As potencialidades deste processo decorrem, em grande medida, do aproveitamento de *vantagens comparativas* associadas à especialização e economias de escala derivadas da divisão do trabalho entre a empresa

²² Embora, até o momento, a *terceirização* não esteja definida em lei ou norma jurídica, existem regulamentações sobre atividades que são pertinentes ao tema, tais como a conservação e limpeza, Lei nº 5.645/70, o contrato de trabalho temporário, Lei nº 6.019/74 e a vigilância bancária descrita na Lei nº 7.102/83. A Súmula 331 do TST serve, exatamente, como forma de suturar essa lacuna.

²³ De acordo com Martins (2009, p. 176), atualmente, “vários nomes são utilizados para denominar a contratação de terceiros pela empresa para prestação de serviços ligados a sua atividade-meio. Fala-se em *terceirização*, *subcontratação*, *filialização*, *desverticalização*, *exteriorização do empregado*, *focalização*, *parceria etc.* [...]. Essa contratação pode compreender tanto a produção de bens, como de serviços, como ocorre na necessidade de contratação de empresa de limpeza, de vigilância ou até para serviços temporários”. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 25ª edição. São Paulo: Atlas, 2012.

contratante e contratada, atributos que favorecem uma alocação mais eficiente dos recursos, insumos e tempo das atividades, tanto no nível das empresas quanto na economia em geral.

Esse descritivo permite acomodar uma série de processos de natureza distinta sob o mesmo guarda-chuva conceitual da *terceirização* (serviços e produtos), incluindo: empreitada, subempreitada, prestação autônoma de serviços e parceria, *engineering*, *franchising*, contrato de fornecimento, concessão mercantil, consórcio, assistência técnica e representação comercial autônoma. Todos esses arranjos, a despeito de suas especificidades, respondem à mesma lógica econômica, qual seja, a reorganização das atividades econômicas a partir da formação e consolidação de redes e parcerias entre empresas.

Embora todas sejam variantes de uma mesma estratégia²⁴, o debate nacional tem se debruçado sobre uma modalidade particular de terceirização: a *terceirização de serviços*, que ocorre quando uma empresa (tomadora) contrata outra empresa (prestadora) para a prestação de um serviço definido. Como toda e qualquer atividade produtiva (incluindo aquelas relacionadas a fornecimento de produtos), envolve alguma forma de prestação de um serviço, as incertezas em torno da regulamentação de terceirização de serviços tem um alcance ampliado, afetando a autonomia de grande parte das empresas brasileiras que tem interesse em firmar alianças produtivas com foco em complementariedades com outras empresas.

A despeito dos entraves e incertezas associados à regulamentação da terceirização de serviços, exemplos de atividades comumente terceirizadas na vida das empresas brasileiras são abundantes, incluindo: a prestação de serviços de segurança e vigilância; manutenção,

²⁴ “Empresas prestadoras de serviço sempre existiram entre nós e é absolutamente normal e até mesmo indispensável que se diversifiquem e apareçam em maior número, especialmente nos grandes centros urbanos, mas essa prestação de serviços se dirige a atividades especializadas e que têm um fim econômico e produtivo em si mesmo. Serviços de transporte, de contabilidade e escrituração, de manutenção de máquinas e equipamentos, de consertos, reformas e manutenção de móveis, utensílios domésticos, roupas, calçados, etc., além de inúmeras outras atividades exercidas por profissionais liberais, técnicos, autônomos, trabalhadores eventuais, adventícios e avulsos, artífices, artesãos, pequenos e médios empreiteiros, em que raramente se questiona a sua licitude e – em regra – a ausência de vínculo de emprego com o tomador de seus serviços.” (ROCHA, Alcides Rocha. *Prestação de serviços por empresa – terceirização*. Rev. TST, Brasília, 64, 53-59, 1995).

limpeza e conservação de edifícios; transporte de pessoas e produtos (logística); telefonia (*call center*), serviços de preparo e fornecimento de refeições (refeitórios); assistência médica, odontológica e jurídica; serviços de consultoria, contabilidade e auditoria; manutenção de máquinas e equipamentos em geral; serviços de informática, processamento de dados e digitação (TI); *design*, prototipagem e pesquisa & desenvolvimento; controle de qualidade; serviços associados ao aperfeiçoamento, treinamento e realização de cursos; gestão de recursos humanos etc.

Evidentemente, cada um desses serviços apresenta um grau de importância diferente para cada empresa e cada setor: os serviços de tecnologia de informação (TI), por exemplo, serão tão ou mais estratégicos quanto maior o comprometimento do negócio da empresa com essa atividade (por exemplo, em operadoras de telecomunicações); serviços de limpeza são relevantes para todas as empresas, embora sejam fundamentais para empresas que exigem níveis elevados de higiene e controle sanitário (como hospitais, laboratórios e clínicas médicas); já os serviços de segurança e vigilância tem papel destacado em empresas que lidam com posse ou transporte de moeda em espécie (por exemplo, agências bancárias).

Entretanto, diferentemente das outras modalidades de *terceirização* (como a subcontratação de empresas para fornecimento de insumos, produtos ou execução de certas etapas produtivas), amplamente difundidas e permitidas na economia brasileira, a regulamentação da *terceirização de serviços* enfrentou diversos obstáculos e restrições institucionais ao longo das décadas, permanecendo parcialmente restrita no quadro normativo²⁵. Em parte, essa

²⁵ Os decretos-leis nº 1.212 e 1.216, ambos de 1966, são marcos iniciais deste processo, autorizando a utilização de serviços de segurança terceirizados; seguiu-se o decreto 62.756/68, regulamentando a locação de mão de obra através de agências especializadas; o decreto 1.034/69, regulamentando serviços de vigilância em bancos, seja diretamente ou através de empresas intermediadoras. Na década seguinte (70), o processo foi regulamentado para terceirização de serviços de limpeza, segurança e conservação para estabelecimentos bancários. Posteriormente, com a Lei 7.102/83, regulamentada pelo decreto 89.056/83, permitiu-se a terceirização de serviços de vigilância e de transporte de valores, também em benefício do setor bancário e financeiro. Em reação à expansão da terceirização, em 1986, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula nº 256 que, na prática, conteve com muito rigor o avanço da terceirização. Em virtude do rigor excessivo deste enunciado, em 1993, o TST revisou o entendimento do tema com o Enunciado 331, posteriormente alterado pela Resolução nº 96, de 11 de setembro de 2000.

resistência pode ser explicada pela suposição de que a regulamentação da terceirização de serviços favoreceria (ou, ainda, encobriria) práticas fraudulentas por parte das empresas contratantes, através da transferência dos vínculos de trabalho para as demais empresas.

Entre proibições e regulamentações parciais que pontuaram o histórico normativo, a última grande inovação do quadro normativo foi estabelecida com a edição da Resolução n. 23/OE, de 17 de dezembro de 1993 (Enunciado n. 331)²⁶, que impôs, em seu inciso III, os contornos atuais à licitude na terceirização de serviços:

Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

Não obstante os limites impostos pelo TST tivessem como objetivo principal coibir ações abusivas ou fraudulentas por parte das empresas, na prática, a leitura do dispositivo enquadrava indevidamente a terceirização de serviços associados à *atividade-fim* no rol de práticas ilícitas. Em outras palavras, mesmo se a terceirização de uma atividade vinculada ao objeto social de uma empresa (*atividade-fim*) fosse realizada de forma regular e sem intenção de burlar a lei, a aplicação da doutrina do TST tornaria a prática irregular, gerando, por conseguinte, o vínculo empregatício diretamente entre o trabalhador da empresa prestadora e a empresa tomadora de seus serviços (contratante). Como relata TST Enunciado no. 331, acerca da legalidade do contrato de prestação de serviços:

I. A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei no. 6.019, de 03.01.1974).

²⁶ Disponível em: <<http://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/25616>>. Acesso em novembro de 2016.

II. A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os Órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

Para corrigir essa regulamentação insatisfatória para a terceirização, as propostas em tramitação no Congresso Nacional, deveriam buscar retificar este quadro, propondo uma regulamentação mais clara e apropriada para a terceirização de serviços no âmbito da legislação brasileira. Simultaneamente, o tema é tratado em três processos distintos no Superior Tribunal Federal (STF), que questionam a validade e constitucionalidade das regras e critérios empregados por definir a licitude dos serviços terceirizáveis pelas empresas.

3. ASPECTOS TEÓRICOS DA TERCEIRIZAÇÃO

De fato, a discussão a respeito da necessidade de limitar ou não a capacidade das empresas em gerir suas próprias atividades exige um esforço teórico, direcionado para compreender a razão pela qual as empresas decidem pela contratação de outras empresas para prestação de serviços que poderiam ser realizadas por equipe de funcionários próprios das empresas.

A partir do contexto apresentado, esta seção tem por objetivo apresentar um conjunto de elementos teóricos relevantes para compreender e avaliar, sob a ótica econômica, a decisão de terceirização de serviços (e outras atividades) por parte das firmas, bem como as consequências esperadas da regulamentação plena da prática para a dinâmica interna dessas organizações e a economia em geral²⁷.

A seção se organiza da seguinte forma: inicialmente, são apresentadas algumas linhas teóricas que favorecem a compreensão da terceirização de atividades como estratégia organizacional. Exploram-se, em seguida, algumas das principais vantagens e desvantagens comumente associadas ao processo de terceirização, bem como os efeitos esperados da utilização desta estratégia organizacional para as empresas e para a economia²⁸.

Por fim, discute-se, pela ótica econômica, a distinção criada pelos critérios de *atividades-meio* e *atividades-fim*, com ênfase nas consequências econômicas da imposição de limites deste tipo à livre organização das atividades e à autonomia contratual das firmas.

a) ASPECTOS GERAIS DA TERCEIRIZAÇÃO

Como já notado anteriormente, a terceirização pode ser descrita como uma estratégia adotada por certas empresas para transferir a responsabilidade de certas atividades (produção de bens e prestação de serviços) para terceiros (fornecedores ou prestadores externos), que se

²⁷ Do ponto de vista terminológico, os termos firmas e empresas serão empregados como sinônimos para organizações que produzem bens e/ou prestam serviços, salvo quando especificado.

²⁸ Os efeitos esperados do processo de terceirização específicos sobre o mercado de trabalho e os trabalhadores será objeto de estudo e discussão na terceira seção deste trabalho.

destacam por apresentarem competência, especialidade ou qualidade superior. A terceirização, portanto, nada mais é que uma transação econômica entre empresas, cujo objeto (produtos ou serviços), assim como outras especificidades contratuais (duração, frequência, local etc.), são fundamentais para que a prática seja bem-sucedida²⁹.

De fato, como afirmam Pastore & Pastore (2015)³⁰, os processos de terceirização (ou, como preferem os autores, de *parceirização*) assumem uma diversidade de formas e tipos jurídicos, ajustando-se às necessidades e competências das partes envolvidas no que se refere ao:

- (i) *Objeto*: há contratos que entregam produtos; outros que entregam serviços; há, ainda, contratos híbridos, que incluem o fornecimento de produtos e serviços;
- (ii) *Local*: as atividades contratadas podem ser realizadas no local da empresa contratante, no local da contratada ou mesmo remotamente (à distância);
- (iii) *Partes envolvidas*: há contratos em que uma empresa (contratada) serve apenas a uma empresa; em outros casos, a mesma contratada pode prestar o mesmo serviço para várias contratantes, às vezes simultaneamente;
- (iv) *Natureza da parceria*: há situações em que as tarefas são executadas exclusivamente por funcionários da contratada; em outros casos, as exigências técnicas impõem uma aproximação maior entre os funcionários das empresas;
- (v) *Diversidade profissional*: há contratos em que a profissão dos funcionários da contratada é diferente da profissão dos funcionários da contratante; em outros casos, a profissão pode ser a mesma, mas com nível de qualificação diferenciado;
- (vi) *Subordinação técnica*: há atividades em que a subordinação técnica da contratada em relação à contratante é mínima; em outros casos, a dependência técnica é maior,

²⁹ De fato, embora a literatura busque uma diferenciação conceitual – na maior parte dos casos, pouco útil – entre terceirização, *outsourcing*, *contratação* e *subcontratação*, pode-se argumentar que, sob a ótica econômica, o objeto da terceirização (produção de bens ou prestação de serviços) ou o espaço físico onde ele se realiza (instalações físicas da contratante ou da contratada) são apenas características de um mesmo processo econômico, relacionado à formação de contratos de parceria entre diferentes empresas.

³⁰ PASTORE, José; PASTORE, José Eduardo G. *Terceirização: necessidade para a economia, desafios para o direito*. São Paulo: LTr, 2015.

- dada a necessidade de intercâmbio de dados e informações para execução do serviço;
- (vii) *Diversidade setorial*: há contratos realizados entre empresas do mesmo setor e com integrantes das mesmas categorias profissionais; outros envolvem setores e categorias diferentes;
 - (viii) *Horário/jornada de trabalho*: há atividades que são executadas pela contratada durante a jornada normal da contratante; em outros casos, os serviços devem ser realizados em horas atípicas, exigindo a presença de empregados da contratante;
 - (ix) *Prazo*: os contratos podem de ser prazo indeterminado, prazo determinado; em tempo integral ou parcial, em regime de trabalho temporário e até através de autônomos, tanto do lado da contratante quanto do lado da contratada; e
 - (x) *Frequência e duração*: há tarefas que se realizam de uma única vez; outras são recorrentes e de curta duração; há, ainda, aquelas que se estendem pelo longo prazo; o contrato, por fim, pode versar e caracterizar tarefas de diferentes tipos.

As variáveis apresentadas garantem a flexibilidade necessária para que a relação contratual produza os incentivos e os resultados esperados pelas duas partes. A terceirização de serviços de vigilância noturna, portanto, terá um contrato completamente distinto de um contrato de terceirização de serviços de manutenção de máquinas e equipamentos, refletindo as especificidades e a importância de cada serviço para a contratante/tomadora.

É preciso reconhecer que a complexidade dos contratos de terceirização resulta de um processo histórico de formação e intensificação de redes entre as empresas. Essa tendência à descentralização e ao fracionamento das estruturas produtivas pode ser entendida como uma resposta à concepção competitiva de uma “empresa autossuficiente” propagada na primeira metade do século XX através do modelo taylorista-fordista. Nesta concepção, a grande empresa seria responsável por organizar todo o processo produtivo e suprir todos os produtos e serviços a partir da própria estrutura organizacional.

Tal mudança nas práticas de gestão organizacional se deu com o declínio do paradigma fordista após a Segunda Guerra Mundial, cedendo lugar aos princípios da reestruturação

produtiva (novas técnicas gerenciais e administrativas) vinculados à chamada produção flexível – incluindo produção sob encomenda, produção enxuta (*lean production*) com abastecimento permanente de insumos (*just-in-time*)³¹, automação dos processos *etc.* Neste novo paradigma produtivo, a tendência à verticalização das empresas (concentração de atividades produtivas ao longo da cadeia produtiva, incluindo atividades de apoio em uma mesma empresa) é substituída por uma tendência à horizontalização ou descentralização produtiva, com a formação de redes interempresariais especializadas.

Mais recentemente, o aporte de tecnologias do chamado paradigma ICT³² – sigla em inglês para *Information and Communications Technologies*, ou seja, Tecnologias de Informação e Telecomunicação – colaborou para acelerar esta tendência pós-fordista de forma global, através do aumento na capacidade de controle e troca de informação a respeito do processo produtivo interno e a rede de fornecedores externos. Importante ressaltar que, embora seja mais recente, a expansão da *terceirização de serviços* é apenas uma expressão da mesma tendência já difundida amplamente no âmbito das cadeias produtivas - isto é, a *terceirização de produtos* e das diferentes etapas da produção.

No Brasil, embora as primeiras noções de serviços terceirizados tenham surgido a partir da década de 60 entre as transnacionais, a difusão da prática foi demorada, pautada tanto pela lenta regulamentação da terceirização no ordenamento jurídico quanto por fatores de ordem econômica. De fato, a difusão da *terceirização de serviços* no país só ganharia força a partir da década de 90, em um contexto de abertura econômica e acirramento competitivo nos

³¹ Pelo sistema *just-in-time*, o produto ou matéria-prima chega ao local de utilização somente no momento em que é necessário: os produtos somente são fabricados ou entregues a tempo de serem vendidos ou montados, reduzindo estoques, custos e desperdício decorrentes do processo. Com isso, reduz-se também o chamado “*lead time*” (tempo de duração de todo o processo produtivo ou de desenvolvimento) tanto na concepção de novos produtos, como em sua manufatura.

³² De modo geral, o paradigma ICT pode ser caracterizado por abrigar uma série de novas tecnologias e indústrias que substituem aquelas típicas do regime fordista precedente: a microeletrônica, computadores, *software*, *hardware*, telecomunicações, instrumentos de controle, biotecnologia e novos materiais (em substituição à produção em massa de automóveis, foco em combustíveis, petroquímicos, motores de combustão, transportes terrestres, eletrodomésticos e refrigeração).

mercados. Atualmente, uma parcela considerável das firmas brasileiras já terceiriza alguma atividade anteriormente realizada no interior da organização – motivo pelo qual o tema aparece constantemente na literatura econômica e gerencial.

b) SOBRE A NATUREZA E OS OBJETIVOS DA FIRMA

Para compreender a racionalidade econômica que embasa a decisão pela terceirização lítica de certas atividades, é fundamental que se parta de uma breve discussão conceitual a respeito do que se entende por *firma* na teoria econômica³³.

Reconhece-se, a princípio, que a *função social* das empresas envolve a produção e circulação de produtos e a prestação de serviços no atendimento das necessidades dos consumidores da forma mais eficiente possível, gerando receitas fiscais, oportunidades de emprego e renda. Isso, entretanto, diz pouco a respeito da forma como as firmas se organizam internamente, e entre si, para atingir o escopo final de qualquer empresa, que é o lucro.

A este respeito, é válido recordar que as diferentes concepções teóricas a respeito do que se entende pela *natureza da firma* evoluíram conforme contextos históricos, institucionais e tecnológicos particulares³⁴. Isto se dá, pois, as diferentes linhas de investigação foram influenciadas e/ou buscaram incorporar diversos aspectos e comportamentos que marcaram o desenvolvimento da empresa capitalista moderna em cada momento do tempo.

³³ Em particular, prova-se necessário adotar um conceito que relacione coerentemente a estrutura de incentivos, os objetivos implícitos às decisões produtivas e organizacionais e os seus impactos, do ponto de vista individual (desempenho e competitividade da firma), agregado (nível de preços e eficiência na utilização dos recursos disponíveis na economia como um todo em determinando momento do tempo) e dinâmico (como a alocação dos recursos é realizada ao longo do tempo, levando em consideração decisões de investimento).

³⁴ “As empresas e organizações não se desenvolvem no vazio, sendo estruturadas partir de determinados contextos (ou paradigmas) que sofrem sucessivas transformações. (...) [D]o ponto de vista institucional, a organização interna da firma foi observada de forma ainda mais gradual e fragmentada, refletindo a grande complexidade que a observação das empresas apresenta na prática. A indagação obre a natureza de seu crescimento, objetivos e formas de organização dependeram não apenas de observações empíricas, mas também da acumulação de conhecimentos que deram origem a novos conceitos”. (TIGRE, Paulo Bastos. Paradigmas Tecnológicos e Teorias Econômicas da Firma. Revista Brasileira de Inovação, [S.l.], v. 4, n. 1 jan/jun, p. 187-223, ago. 2009. Disponível em: <<http://ocs.ige.unicamp.br/ojs/rbi/article/view/285>>. Acesso em setembro de 2016).

Cita-se, por exemplo, a incorporação de aspectos ligados à *divisão e especialização do trabalho*³⁵, em plena revolução industrial; os ganhos de escala derivados de *economias internas e externas* no bojo da produção em massa da grande empresa fordista³⁶; o papel das *novas combinações de meios produtivos* como motor do desenvolvimento econômico, a importância crescente dos departamentos de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) da empresa moderna³⁷; etc.

Em alguns de trabalhos seminais dessa literatura, como em Marshall (1920) e Schumpeter (1911), destaca-se o papel desempenhado pela figura do empresário/empreendedor nesta tarefa, sendo ele responsável tanto pelas tarefas de administração e organização direta dos recursos internos à firma quanto pela tomada de decisão em torno de investimentos arriscados e pela própria inovação. Mais à frente, com Schumpeter (1942)³⁸ e Galbraith (1967)³⁹, enfatiza-se o avanço do papel do conhecimento científico, da tecnologia e de aspectos organizacionais e administrativos para explicar o funcionamento e o sucesso da grande empresa capitalista, sob o paradigma da Sociedade Anônima Moderna.

De certa forma, o conjunto de contribuições apresentadas permite reconhecer a firma em duas dimensões extremamente úteis para a análise do fenômeno da terceirização: (i) a firma como uma *entidade legal*, que constitui um feixe de contratos com seus fornecedores, distribuidores, empregados e clientes; e (ii) a firma como uma *entidade administrativa*, composta por um conjunto de profissionais alocados com o intuito de coordenar e monitorar diferentes atividades e equipes.

De posse deste conceito, é possível investigar quais razões econômicas embasam a decisão da firma entre internalizar ou terceirizar uma determinada atividade (por exemplo, quais

³⁵ SMITH, Adam. (1776) A Riqueza das Nações. V. I. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

³⁶ MARSHALL, Alfred. (1920) Princípios de economia. Vol. I. 2ª ed., São Paulo: Nova Cultural, 1985.

³⁷ SCHUMPETER, Joseph A. (1911) Teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico. 2. ed., São Paulo: Nova Cultural, 1985.

³⁸ _____ (1942). Capitalismo, socialismo e democracia. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1984.

³⁹ GALBRAITH, John Kenneth (1967). O novo estado industrial. São Paulo: Editora Pioneira, 1983.

atributos diferenciam essas duas modalidades, quais custos estão implícitos etc.), e qual é o impacto dessa decisão para o nível de eficiência na operação da firma.

c) A TERCEIRIZAÇÃO COMO DECISÃO ORGANIZACIONAL DA FIRMA

Como já destacado, a terceirização poderia ser descrita como uma decisão da firma entre: (i) *prover-se internamente*: produzir ou prestar um serviço a partir de recursos que a firma já detém ou que pode incorporar à sua hierarquia organizacional; ou (ii) *recorrer ao mercado para provisão de produtos e serviços de que necessita*, o que implica delegar a produção a fornecedores e prestadores externos, por meio de transações com outras firmas no mercado. Com efeito, a terceirização seria traduzida pelo dilema entre “fazer ou comprar” (*make or buy*), ou ainda, pelas alternativas estratégicas de verticalização e horizontalização das firmas.

Um caminho muito propício para analisar essa questão, do ponto de vista econômico, passa por uma vertente teórica usualmente localizada no campo da *economia das instituições* – ou, mais precisamente, *Nova Economia Institucional*⁴⁰. Em um dos artigos seminais esta literatura, Coase (1937)⁴¹ – prêmio Nobel de Economia em 1991 – investiga a razão pela qual as firmas existem em uma economia de trocas marcada pela especialização.

O autor busca compreender o motivo pelo qual as firmas incorporam, em sua organização interna, parte das transações que seriam idealmente mediadas pelo mercado, através do mecanismo de preços. A resposta encontrada é simples, porém inovadora para sua época: a utilização do mecanismo de preços de mercado para mediar todas as transações impõe *custos relevantes* à firma, consumindo recursos e tempo, além de aumentar a exposição aos riscos de desabastecimento, volatilidade nos preços etc.

⁴⁰ A chamada *escola institucionalista* surge a partir de uma crítica ao tratamento inadequado dos fenômenos econômicos oferecidos pela ortodoxia econômica.

⁴¹ Coase, R. (1937). *The Nature of the Firm*. *Economica*, Vol. 4, pp. 386 – 405. Disponível em: <<http://www3.nccu.edu.tw/~jsfeng/CPEC11.pdf>> Acesso em setembro de 2016.

Supondo-se, a título de exemplo, que uma firma optasse por recorrer ao mercado para suprir todas as suas necessidades – das mais pontuais, como aquisição de uma máquina, àquelas que se repetem todos os dias, como serviços de limpeza ou venda de seus produtos/serviços –, ela incorreria em custos no processo de coleta de informações a respeito dos preços, bem como aqueles associados aos esforços na negociação e renegociação de contratos de curtíssimo prazo para cada uma das diferentes transações necessárias.

Alternativamente com essa problemática, uma empresa poderia internalizar (englobar) essas atividades, expandindo os seus limites internos. Os custos de acessar o mercado (ou contratar outra firma para realizar um serviço) seriam, neste caso, substituídos pelos custos de contratação, treinamento e monitoramento de uma equipe de funcionários próprios. Isso ocorre, por exemplo, quando uma atividade (como vendas) exige um conhecimento específico, que depende de treinamento ou do acúmulo de experiência. Neste caso, valeria a pena dispor de uma equipe própria e dedicada.

Ao centralizar atividades e recursos à organização interna, a firma trabalharia pela minimização dos chamados *custos de transação* – os custos relacionados à transferência de produtos e serviços de um agente econômico a outro. Com a utilização das estruturas burocráticas internas à firma, seriam economizados recursos para planejar, adaptar e monitorar as interações entre os agentes, garantindo que o cumprimento dos termos contratuais se realize de forma satisfatória para as partes envolvidas⁴².

Evidentemente, se essa tendência à redução de custos ocorresse sempre que uma atividade fosse internalizada, não haveria limites para expansão das firmas – ao final, toda a produção de um mercado seria levada a cabo por uma única firma. Neste sentido, como aponta Coase (1937), a incorporação de um número cada vez maior de diferentes atividades e transações no interior da firma pode aumentar os custos de coordenação administrativa (isto é, a

⁴² PONDÉ, João Luiz. Coordenação, custos de transação e inovações institucionais. Campinas: IE/Unicamp, Texto para discussão, n. 38, 1994.

burocracia interna à firma), resultando em uma estrutura cada vez maior, mais complexa e heterogênea.

Com efeito, Coase (1937) conclui que as firmas expandirão suas fronteiras até o ponto em que o custo de internalizar uma transação extra se equiparar ao custo de realizar a mesma transação através do mecanismo de preços do mercado ou, ainda, aos custos da criação de uma segunda firma⁴³. Isto ocorreria a despeito da aplicação de novos métodos organizacionais e do avanço tecnológico, responsáveis por garantir às firmas fôlego adicional para expandirem suas fronteiras.⁴⁴

Segundo a lógica que rege o delineamento das fronteiras da firma, discutida anteriormente, se os custos de transação forem reduzidos pela internalização do processo, a atividade poderá ser incorporada – *internalizada*; caso contrário, certificando-se que os custos de transação associados ao mecanismo de preço forem baixos, a solução racional para empresa envolve *terceirizar a atividade*: recorrer ao mercado, delegando-a a outra empresa – mais produtiva e eficiente – que lhe fornecerá este serviço de forma mais econômica.

Na prática, nota-se que cada empresa define seus limites de forma autônoma e, em muitas vezes, de formas distintas. Quais fatores seriam levados em consideração para internalizar ou terceirizar a produção de um bem ou serviço?

d) A TERCEIRIZAÇÃO COMO FORMA DE REDUZIR CUSTOS DE TRANSAÇÃO

Como visto anteriormente, os custos de transação são aspectos essenciais para decisão de terceirização de atividades, seja ela a produção de um bem ou a prestação de um serviço. A

⁴³ “The point has been made in the previous paragraph that a firm will tend to expand until the costs of organizing an extra transaction within the firm become equal to the costs of carrying out the same transaction by means of an exchange on the open market or the costs of organizing in another firm”. (Coase, 1937, p. 395)

⁴⁴ A partir dos anos 1990, as mudanças na tecnologia da informação aliada ao avanço nos transportes e na logística constituíram a base técnica para a reorganização do trabalho no mundo. Os avanços da tecnologia da informação (TI) reduziram custos de transação a tal ponto que ficou viável coordenar a produção de forma eficiente fora das fronteiras da firma. Novas formas de organização do trabalho e da produção passaram a substituir a verticalização das firmas por redes horizontais de produção.

este respeito, Williamson (1985), um dos expoentes da tradição teórica da Nova Economia Institucional, deu conteúdo empírico aos custos de transação, de modo a possibilitar a sua mensuração econômica. Volta-se, assim, para a transação como unidade de análise, substanciada na complexidade das relações contratuais que se estabelecem entre os agentes.⁴⁵

Para Williamson, a existência de tais *custos de transação* poderia ser relacionada a dois pressupostos comportamentais: (i) a *racionalidade limitada* dos agentes econômicos (incapazes de tomar decisões complexas ao longo do tempo, como a maximização de lucro); e (ii) o *oportunismo* (a busca do interesse próprio dos agentes econômicos, às expensas dos pares com os quais se relacionam). Considerando ainda o acesso desigual dos agentes a informações pertinentes à transação (informação assimétrica), tem-se como implicação a impossibilidade de construção de contratos completos (isto é, que incluam cláusulas para tratar de todas as contingências possíveis) para mediar as transações.

Por essa razão, as transações acarretam dois tipos de custos às partes contratantes: (i) os custos *ex ante*, de caráter preventivo/antecipatório: relacionados à negociação e fixação de contrapartidas e salvaguardas do contrato; e (ii) os custos *ex post*, associados aos custos de monitoramento, renegociação e adaptação dos termos contratuais a novas circunstâncias.

É evidente, neste caso, que a magnitude dos custos de transação irá variar caso a caso, dependendo de três atributos básicos: (i) *a frequência com que a transação é realizada*: quanto mais frequente, maiores os incentivos para que se crie uma instituição estruturada para geri-las; (ii) *o grau de incerteza da transação*: quanto mais incerteza, maiores as exigências e o dispêndio de recursos necessários para estabelecer a relação entre as partes; e, principalmente (c) *a especificidade dos ativos envolvidos*: quanto maior a rigidez de seus usos ou usuários de um ativo, maior a tendência a internalizar a transação⁴⁶.

⁴⁵ Para Williamson (1985), a transação é a unidade de análise passível de estudo na relação contratual inter ou intrafirma, sendo definida como um evento que ocorre quando um bem ou um serviço é transferido através de uma *interface* tecnologicamente separável.

⁴⁶ A especificidade dos ativos é a principal dimensão associada aos custos de transação, referindo-se ao grau no qual os ativos podem ser reempregados em usos e por usuários alternativos sem sacrifício do valor produtivo.

Uma tarefa fundamental da firma, portanto, é criar “estruturas de governança”, isto é, de soluções apropriadas para minimizar os custos associados a transações. São elas: (i) incorporá-la à hierarquia (organizações internas às firmas); (ii) recorrer ao mercado (coordenadas unicamente pelo mecanismo de preço); (iii) estabelecer formas híbridas ou mistas (relacionadas a contratos de parceria e cooperação de longo prazo entre diferentes firmas, a exemplo das alianças estratégicas, *joint ventures*, sociedades limitadas, licenciamento, franquias, consórcios etc.).

As diferenças entre os modos de governança envolvem, portanto, atributos particulares que resultam em vantagens e fraquezas específicas de cada modo quanto à sua eficácia na regulação das relações econômicas. Com isso, a teoria estabelece uma nova dimensão como instância privilegiada de organização de esforços produtivos, regendo interesses e solucionando conflitos inerentes à sociedade capitalista, sem necessariamente perder o foco na obtenção do maior retorno econômico possível.

Cada uma das estruturas é mais ou menos apta a coordenar certas transações, de acordo com as suas características (frequência, incerteza, especificidade dos ativos), por conta de suas propriedades: (i) criação de mecanismos de incentivo e controle de comportamento dos agentes; (ii) flexibilidade e adaptabilidade a novas circunstâncias e eventos. Quanto mais frequente, maior a exigência de investimentos em ativos específicos e maior a incerteza relacionada à transação, maior é a tendência de incorporá-la nas fronteiras da organização (hierarquia). De forma diversa, transações mais simples, não repetitivas e que não requerem investimento em ativos específicos são mais propensas a serem deslocadas para o mercado.

Qual a importância dessas contribuições para compreender o fenômeno da terceirização? A decisão acerca da terceirização, cabe lembrar, nem sempre é um simples contrato entre

Essa especificidade pode ser de natureza (i) locacional, ligada à exigência de proximidade geográfica entre as partes; (ii) física, vinculada à aquisição de equipamentos dedicados para ofertar ou consumir os bens ou serviços transacionados; (iii) de ativos dedicados, quando a expansão de capacidade produtiva é direcionada e dimensionada unicamente para atender à demanda de um conjunto de transações; e finalmente (iv) de capital humano (conhecimento e aprendizado).

fornecedores de serviços, podendo assumir uma variedade grande de formas e características, desde simples serviços de limpeza e refeitório, que exigem baixa qualificação, até atividades altamente especializadas e intensivas em conhecimento, como operação e manutenção em plataformas de petróleo em alto-mar ou a operação de sondas marinhas⁴⁷.

Para retomar este ponto, é preciso rever as contribuições de Becker (1961)⁴⁸ a respeito do capital humano e resgatar uma contribuição muito importante desse autor. Becker sugeriu que os trabalhadores adquirem capital humano por meio de dois mecanismos: a educação e o treinamento em serviço (*on the job training*). Becker sugeriu que este pode assumir diversas formas, classificando-se o conteúdo do conhecimento aprendido como *geral* (aquisição de habilidades que são úteis em outras empresas e não apenas na empresa na qual o treinamento é oferecido) ou *específico* (habilidades que são úteis apenas na própria empresa). A distinção se refere ao grau de utilidade que o conhecimento tem: se o conhecimento é útil em mais de uma empresa, então é do tipo geral. Se, ao contrário, só pode ser utilizado em uma empresa, então é do tipo específico.

A existência de dois tipos de conhecimento tem implicações importantes para a especificidade de ativos: como prevê a teoria dos custos de transação, Becker (1961) sugere que a existência de conhecimento específico cria os incentivos bilaterais para vínculos de longa duração. Os trabalhadores decidirão investir e aprender este conteúdo desde que percebam na empresa um compromisso de garantir a duração da relação de emprego, enquanto a empresa que investir no treinamento específico de seus empregados não terá interesse em perder o investimento feito e procurará mantê-los pelo maior tempo possível (para isso, obviamente, criando uma estrutura de incentivos adequada).

⁴⁷ Exemplos de atividades terceirizadas na Petrobras incluem: alimentação, análise laboratorial, almoxarifado, cimentação e complementação de poços, montagem e construção de projetos, informática, limpeza predial, manutenção (predial, mecânica, caldeiraria, soldagem, elétrica, instrumentação, refratários, isolamentos térmicos e de inspeção de equipamentos), movimentação de cargas, perfuração e perfuração de poços, operação de sondas, serviços médicos e administrativos, transporte, utilidades e vigilância.

⁴⁸ BECKER, Gary. *Human Capital*. New York: National Bureau of Economic Research, 1961.

Em suma, Becker sugere que em casos cujas atividades sejam carregadas de especificidade, os vínculos tendem a ser de longa duração (portanto, mais passíveis de serem internalizados). Por outro lado, em atividades que exigem conhecimento do tipo geral, os vínculos tenderão a durar menos, aumentando suas chances de terceirização.

Traduzindo-se no plano das firmas, a contratação de prestadoras de serviços pode se aplicar a inúmeras finalidades, desde trabalho por obra certa ou empreitada (em que há uma previsão de conclusão do contrato de prestação de serviços), até atividades com caráter mais permanente e de longo prazo. No fim das contas, a decisão do terceirizar ou não uma atividade dependerá de todas as características que definem essa transação (isto é, da natureza do objeto, frequência, especificidade *etc.*) para cada empresa.

e) A TERCEIRIZAÇÃO COMO SOLUÇÃO DO PROBLEMA DO AGENTE-PRINCIPAL

Para os fins deste estudo, cabe citar, ainda, outra linha teórica que colabora para compreensão dos motivos pelos quais as empresas terceirizam algumas atividades. A chamada *teoria da agência*, apresentada por Alchian e Demsetz (1972)⁴⁹, tem como foco de estudo as relações em que uma parte (o *principal*) contrata uma segunda parte (o *agente*) para executar, em seu nome, um serviço – o que implica a delegação de algum poder (autoridade) e poder discricionário⁵⁰.

O *principal*, neste caso, é beneficiado quando o *agente* desempenha a sua tarefa com empenho e diligência. Entretanto, nem sempre este é o caso: essa relação – muitas vezes, de confiança – sofre de um problema de assimetria de informação⁵¹. Especificamente, o *agente*,

⁴⁹ Ver, a respeito, ALCHIAN, A.A.; DEMSETZ, H. *Production, information costs, and economic organization*. American Economic Review v. 62, n. 5, p. 777-795, 1972 e JENSEN, M.C. e MECKLING, W.H. *Theory of Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Capital Structure*. Journal of Financial Economics, 3, 11-25, 1976.

⁵⁰ Na realidade, os custos de agência, portanto, surgirão também em qualquer circunstância em que se exija esforços cooperativos por duas ou mais pessoas, mesmo na ausência de uma figura típica de “principal”.

⁵¹ A assimetria de informação se refere, em geral, uma situação em que ao menos uma das partes da transação não possui toda a informação relevante necessária para averiguar se os termos do contrato cobrem todas os contingenciamentos futuros.

responsável pela execução das tarefas e pelos seus resultados, detém informações privilegiadas acerca das suas próprias intenções e ações. Daí derivam, ao menos, dois problemas: a *seleção adversa* (as partes envolvidas não conhecem de fato a totalidade das informações a respeito do contrato que firma, abrindo brechas para comportamentos oportunistas) e o *risco moral* (o *agente* age inapropriadamente, do ponto de vista do *principal*, a partir do não alinhamento dos interesses de ambos)⁵².

Esse instrumental também expressa sua competência para tratar a questão de gestão de recursos humanos em uma firma: a título de ilustração, o empresário se comporta como um *principal* que estabelece um regime contratual com uma equipe própria ou equipe terceirizada – neste âmbito, sua função é resolver o problema (conflito de interesses) de como equilibrar resultados (produtividade) e recompensas (incentivos) aos membros da equipe. A firma, neste sentido, seria apenas uma ficção legal, servindo como um ponto de conexão para um conjunto de relações contratuais entre indivíduos que delegam funções e autoridade ao longo de uma estrutura.

Neste âmbito, é necessário considerar três categorias de custos de agência: (i) custos associados à supervisão das ações irregulares do agente (custos de controle/monitoramento); (ii) custos atrelados à garantia de que o agente não será negligente ou prejudicará os interesses do principal, bem como recompensas adequadas para o “bom comportamento” (custos de garantia); e (iii) perdas residuais, resultantes da divergência entre os resultados das reais decisões do agente e o associado à melhor decisão para o principal.

Em suma, segundo a teoria da agência, a firma surge da necessidade de realização de um trabalho em equipe, constituindo uma série de arranjos direcionados para reduzir custos de agência. Ela considera quatro questões peculiares à relação *principal-agente*: (i) o

⁵² Um exemplo claro destas condutas é o “problema do carona” (*free-rider*), cenário em que tanto os incentivos por desempenho e quanto o investimento em monitoramento são deficientes, levando o agente a reduzir seus esforços para cumprir o interesse do principal (acarretando perda residual). No outro extremo, há os casos em que o desempenho adequado do agente depende de muitos incentivos e muito investimento em monitoramento para alinhar os incentivos, superando os benefícios e a eficiência obtida pelo agente.

conhecimento especializado do *agente*; (ii) possíveis conflitos de interesses entre as partes; (iii) possível ganho do *agente* às custas do *principal*; (iv) a articulação entre custos de monitoramento, garantias e recompensas. Como o empresário (*principal*) centralizaria o processo de produção/atividade, ele assume a responsabilidade pela minimização dos custos de agência, isto é, o papel de alinhar os interesses das partes envolvidas.

É evidente, neste caso, que os custos associados à solução do agente-principal são distintos no caso da contratação e coordenação de equipe própria e a de uma equipe externa. Aplicando esta linha teórica, é possível afirmar que o processo de terceirização seria resultado de uma decisão a respeito dos diferentes custos de agência incidentes em cada modalidade contratual. Quando os custos associados aos incentivos, ao monitoramento dos resultados e ao desempenho esperado de atividades realizadas por equipes externas se torna uma opção menos custosa do que fazê-lo com equipe da própria firma, é racional que esta atividade seja objeto de terceirização (e *vice-versa*).

f) VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO PARA AS FIRMAS

Como exposto anteriormente, a *terceirização* é apenas um arranjo à disposição da firma para organizar eficientemente as atividades necessárias para a sua vida produtiva, tendo em vista reduzir custos de transação e custos de agência associados à organização e ao desenrolar dos negócios. Pode assumir diversas modalidades, formas e conteúdos, o processo é moldável aos interesses da firma contratante (tomadora), sendo favorecido diretamente pelo grau de especialização das firmas contratadas (prestadoras) na execução da atividade ou serviço.

Neste sentido, a decisão entre terceirizar ou não terceirizar uma atividade ou serviço passa por um crivo estratégico da empresa, que deve levar em conta as necessidades, custos, riscos e incertezas relacionadas à organização e execução de cada atividade ou serviço, dentro e fora das fronteiras da firma. Essa análise de custo-benefício, aplicada caso-a-caso, é crucial para avaliar em que medida uma atividade ou serviço terceirizado pode superar um serviço executado pela própria firma, em quesitos como produtividade e economia de recursos.

Em estudo recente⁵³, a Organização Internacional do Trabalho afirma que as firmas que dependem excessivamente de serviços prestados por equipes externas podem erodir gradualmente as habilidades e competências internas (específicas) à firma, bem como limitar a sua capacidade de reagir a mudanças rápidas de mercado. Por essa razão, as empresas interessadas em terceirizar serviços e atividades devem adaptar suas estratégias de recursos humanos no sentido de avaliar em que medida os problemas internos podem ter soluções internas (via treinamento e capacitação das equipes da própria empresa) e quais soluções podem ser atendidas, de forma mais produtiva, por equipes externas.

Pelo fato de apresentar vantagens e desvantagens específicas a cada circunstância, pode-se afirmar que o processo de terceirização – diferentemente do que pregam os que se opõe à medida – *não é uma panaceia* para todos os problemas enfrentados pela firma.

Muitas empresas recuam na decisão de terceirizar certas atividades e etapas de sua cadeia produtiva no momento em que se defrontam com os custos e as desvantagens associadas ao deslocamento de atividades cuja proximidade se provou estratégica para o sucesso do negócio. Outras, preocupadas com a impressão dada pela prática a acionistas e ao mercado em geral, podem omitir ou ocultar resultados pouco proveitosos de uma terceirização custosa ou mal sucedida, evitando com isso reconhecer problemas na gestão.

Em outras palavras, pode-se argumentar que a terceirização de parte das atividades da firma nem sempre é vantajosa para a organização, quanto mais a terceirização de *todas as suas atividades*. Assim, não se pode dizer, a princípio, *se uma atividade pode ou deve ser terceirizada, sem conhecer as características particulares da transação, os custos associados aos arranjos contratuais/estruturas de governança disponíveis e, evidentemente,*

⁵³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Report*. 14 de novembro de 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534497/lang--en/index.htm> Acesso em novembro de 2016.

a estratégia e os objetivos da firma⁵⁴. O poder judiciário, ou qualquer ente externo à firma, não tem condições ou informações suficientes para ponderar quais são essas circunstâncias ao longo do tempo, considerando o impacto das mudanças tecnológicas e institucionais.

Com efeito, guardados os necessários e bem-vindos esforços para coibir fraudes, a decisão de quais atividades podem ou devem ser terceirizados é uma atribuição que cabe apenas à firma, único ente que detém informações importantes a respeito da capacidade e custo-benefício da internalização da atividade (hierarquia), bem como a autonomia prevista constitucionalmente para firmar contratos com fornecedores de produtos ou prestadores de serviço. As firmas, por sua vez, variam de forma significativa – não somente em termos setoriais, escala e escopo de atuação – mas também em termos de processos internos⁵⁵.

Todavia, embora seja impossível analisar os motivos pelos quais cada atividade é terceirizada por uma empresa, pode-se enumerar alguns benefícios esperados pelas firmas, incluindo: (i) realizar o mesmo serviço a um custo menor, menor exigência de capital, transformação de custos fixos em variáveis (abstendo-se de investimentos em treinamento, equipamentos, aluguel de espaço físico *etc.*); (ii) maior velocidade, flexibilidade e/ou qualidade na prestação do serviço; (iii) acesso a infraestrutura, novas tecnologias e conhecimento específicos/especializados (*know-how*); (iv) maior capacidade em focalizar e aplicar os recursos da firma em certas atividades; (v) imitar estratégia de competidores; (vi) melhorias na gestão e liberação de recursos financeiros para outras finalidades *etc.*

Por outro lado, também é possível elencar uma série de desvantagens e riscos, para a firma, da terceirização de atividades. Parte dessas desvantagens e riscos, inclusive, deriva de um

⁵⁴ Algumas perguntas, portanto, devem ser feitas: a separação técnica e institucional da atividade é possível? Até que ponto a atividade/tarefa é padronizada? Com qual frequência ela é exigida? Ela demanda investimentos em ativos específicos como, por exemplo, a exploração de conhecimento altamente especializado? O mercado dispõe de firmas que ofereçam este serviço a preços competitivos? Quais os custos previstos na elaboração e *enforcement* dos contratos de parceria, atendendo às exigências da firma em termos de desempenho?

⁵⁵ A decisão pela terceirização de uma atividade por parte de uma firma não implica que uma concorrente direta irá realizar a mesma operação. Essa heterogeneidade, tanto em nível setorial quanto no âmbito das firmas de um mesmo setor ou segmento, desafia a tarefa de elevar a terceirização a um padrão industrial bem definido: ela irá assumir diferentes papéis para cada uma das firmas.

problema de informação assimétrica: a firma não consegue – por conta das características já expostas neste estudo, como racionalidade limitada, o oportunismo, a incerteza e incompletude dos contatos – antecipar os resultados da terceirização antes de realizá-la, posto que depende de uma transação realizada com outra parte, fora de seu controle total direto. Em outros casos, sua expectativa de retorno no curto prazo é frustrada pelo surgimento de fatores não previstos inicialmente ou mesmo pela falta de planejamento. Além disso, sabe-se que a terceirização depende diretamente da metodologia empregada no processo, dos recursos direcionados ao monitoramento dos resultados e no esforço na construção da rede de incentivos – fatores que podem comprometer o sucesso da empreitada.

De forma geral, pode-se listar as seguintes desvantagens e riscos associados à terceirização e à gestão precária deste processo: (i) emergência de custos ocultos ou não previstos inicialmente (por exemplo, custos de transição e adequação da atividade para outra firma); (ii) problemas e brechas contratuais (conflitos de interesse, comportamento oportunista da firma-parceira); (iii) riscos à segurança de informações internas; (iv) falta de flexibilidade e baixo padrão de qualidade no serviço prestado; (v) aumento da dependência em relação à firma-parceira (poder de barganha); (vi) perda de conhecimento acumulado e controle de funções internas à firma (menor controle tecnológico); (vii) falha em prever e explorar novas oportunidades; (viii) problemas morais, perda de confiança e dos vínculos com o quadro próprio de funcionários (depreciação da cultura empresarial); (ix) perda de sinergia/controlado sobre atividades centrais (*core business*); (x) perda de reputação frente aos consumidores; (xi) maior exposição às incertezas (quebra de contrato, oscilações de mercado, mudanças na legislação); (xii) obstáculos e custos de ordem legal (justiça do trabalho, demissões); (xiii) maior gasto com monitoramento de fornecedores e com gerenciamento de contratos etc.

Tudo isso, evidentemente, considerando a terceirização lícita, ou seja, sem fraude. Neste âmbito, as empresas que terceirizam precisam observar o quadro institucional, incluindo custos com a inclusão de mecanismos para impedir ingerência nas empresas contratadas; custos com o cumprimento das exigências de segurança, meio ambiente, saúde e

responsabilidade social na execução de serviços contratados; monitorar as condições do trabalho e vincular pagamento de faturas condicionado ao cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias etc.

Como fica evidente, a decisão por deslocar para fora das fronteiras da firma uma atividade pode trazer resultados excelentes em termos de alocação e utilização de recursos, mas também pode acarretar efeitos indesejáveis para o negócio da firma. O que se pode dizer, afinal, é que a possibilidade de terceirizar qualquer atividade interna deve estar presente no menu de estratégias da firma: quanto mais amplo este leque, maior o alcance da firma no que se refere à alocação e destinação de seus recursos internos⁵⁶.

Em suma, a terceirização pode se traduzir em ganhos para a toda a sociedade. Se uma empresa terceira é capaz de realizar atividades com custos menores para a firma contratante, isso se traduz em ganhos de produtividade. Respeitadas as condições de competitividade, esses ganhos de eficiência se refletirão, em alguma medida, em preços menores aos consumidores finais e, assim, beneficiarão a sociedade.

g) EFEITOS ESPERADOS DA TERCEIRIZAÇÃO SOBRE A ECONOMIA

Considerando que a possibilidade de terceirização pode representar uma importante opção no menu de estratégias das firmas que pretendem deslocar parte de suas atividades para estruturas de governança baseadas em contratos e parcerias, é válido estender o raciocínio para se pensar os possíveis efeitos deste processo para as firmas parceiras e para a eficiência econômica em geral, principalmente por conta do aumento da especialização e da descentralização produtiva das firmas.

Como exposto, o processo de terceirização bem-sucedido pode trazer inúmeros benefícios e vantagens às firmas que investem nesta opção, sobretudo em um cenário de acirramento

⁵⁶ Novamente, é importante destacar que somente a firma possui as informações necessárias para tomar a melhor decisão possível a respeito da terceirização, ainda que sua percepção sobre as vantagens e desvantagens, os benefícios e custos deste processo estejam equivocadas.

competitivo, no qual a alocação de recursos e competências é vital para o desempenho das firmas no mercado. Pode-se ressaltar, inclusive, o papel da terceirização na redução global dos custos de transação e das fricções na economia, promovendo simultaneamente uma alocação mais eficiente dos fatores de produção – reduzindo a ociosidade e otimizando o tempo das equipes de trabalho responsáveis pela tarefa terceirizada.

Há que se considerar, neste sentido, o lado das contratadas/prestadoras de serviços: o aumento na demanda por serviços terceirizáveis fornecerá estímulos inegáveis para a expansão e emergência de firmas de serviços especializados, com reflexos importantes do ponto de vista da geração de postos de emprego formal. Além disso, uma vez que a mesma firma contratada é especializada e tem capacidade para atender diversos clientes, será possível o aproveitamento de ganho de escala e a exploração, e serão mais exigidas com relação à entrega e à relação custo-desempenho. Com efeito, é de se esperar que o dinamismo econômico produza um emprego mais eficiente dos recursos.

A reboque deste processo é possível dizer que a constituição de contratos de prestação de serviços traz ganhos de eficiência (tanto no setor público quanto no privado), traduzindo-se em aumento da produtividade e da qualidade dos produtos e serviços oferecidos, preços e tarifas menores, o que beneficia os consumidores e impulsiona a competitividade de todo o sistema econômico.

Pode-se afirmar, de certa forma, que o aumento sistemático da demanda por prestadores de serviços especializados pode resultar em diminuição de riscos para os trabalhadores e em geração de renda, com possível descentralização das empresas no território. É possível, inclusive, que o avanço da terceirização induza, por sua dinâmica descentralizadora da atividade econômica, uma redução nas disparidades e também na parcela da economia informal da economia.

Cabe, novamente, um exemplo concreto: porque os serviços de *call centers* são comumente alvo de terceirização por tantas empresas? Uma possível explicação é que, para montar um centro de comunicação com clientes, é necessário um investimento considerável em

equipamentos, além do treinamento adequado dos atendentes. Além disso, dependendo do porte da empresa, é possível que o fluxo de ligações não seja muito intenso.

Portanto, uma empresa prestadora que seja capaz de centralizar esses investimentos (em equipamentos e em treinamentos), de modo a otimizar a escala dos funcionários, pode aproveitar as economias de escala e a produtividade da especialização para trabalhar com custos reduzidos. Essa redução de custos, vale repetir, é desejável para toda a sociedade, visto que se espera que (ao menos parte dela) seja traduzida em preços menores para clientes e consumidores, além de reforçar a concorrência no mercado. Tal raciocínio pode ser feito para contadores, advogados, publicitários, suporte em informática e diversas outras atividades.

h) SOBRE A DISTINÇÃO ENTRE A ATIVIDADE-MEIO E ATIVIDADE-FIM

Entendida a terceirização como um processo importante para a firma moderna, é necessário se debruçar sobre as especificidades do ordenamento jurídico brasileiro atual a fim de compreender as limitações impostas a esta prática, bem como os critérios empregados para traçar essa linha entre o que se considera terceirização regular e a terceirização irregular.

Na terceirização regular ou lícita, a relação contratual se dá entre duas empresas (prestadora e contratante/tomador), enquanto a relação de emprego se faz entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, e não diretamente com o contratante (tomador) destes. Em regra, quando isso não ocorre (ou seja, quando se estabelece entre a contratante e os funcionários da contratada uma relação tipificada de emprego, com subordinação e pessoalidade), a terceirização é considerada irregular, com conseqüente reconhecimento jurídico do vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços⁵⁷. Para fins da análise que se segue, esses casos de fraude serão desconsiderados.

⁵⁷ De fato, as características básicas da terceirização ou subcontratação de serviços lícita incluem: (i) especialização do trabalho; (ii) a direção da atividade pelo fornecedor; (iii) a sua idoneidade econômica e (iv) inexistência de fraude. O objetivo da prática fraudatória na terceirização tem como fundamento eximir o empregador de qualquer responsabilidade perante os empregados, abstendo seu patrimônio de encargos e tributos, bem como eventuais reclamações e execuções trabalhistas.

Inicialmente, como já ressaltado, as únicas atividades passíveis de execução de forma indireta (*terceirizada*) eram aquelas de mero suporte à atividade principal da empresa, caso dos serviços de vigilância, de conservação e de limpeza⁵⁸. Entretanto, a partir do texto da Súmula 331 do TST, expandiu-se esse entendimento, ao se habilitarem entre as formas de terceirização lícitas os “*serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente pessoalidade e subordinação direta*”.

As atividades-meio são conhecidas por serem acessórias (de apoio ou de suporte), isto é, apenas colaboram com a *atividade-fim* da empresa. As mais comuns, no âmbito das firmas, incluem as chamadas atividades de caráter administrativo (limpeza, faxina, dedetização, segurança patrimonial, refeições etc.), atividades de tecnologia de informação e comunicação (informática), atividades vinculadas a recursos humanos (seleção, treinamento e desenvolvimento de colaboradores), *marketing* (pesquisa de mercado, publicidade e vendas), contabilidade, entre outras.

Por raciocínio inverso ou exclusão, a terceirização das atividades-fim tornou-se sinônimo de terceirização irregular. Especificamente, segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no art. 581, § 2º, entende-se pelo termo *atividade-fim* (principal ou essencial) a que “[...] *caracterizar a unidade do produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente, em regime de conexão funcional*”.

É possível elencar uma série de problemas relacionados à utilização dos critérios supracitados para limitar a prática da terceirização de serviços pelas empresas. Em primeiro lugar, como pode uma instituição determinar a fronteira entre a prática lícita e a ilícita sem conhecer sobre e como é realizada a transação? Em outras palavras, partindo-se sempre do princípio de que essa classificação seria possível, o que diferiria a terceirização de uma suposta *atividade-meio* e de uma *atividade-fim* no que se refere ao risco de fraude? E mais, porque a

⁵⁸ Segundo o Decreto n. 2.271/1997, as atividades passíveis de terceirização na administração pública incluíam atividades de conservação, limpeza, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações.

terceirização de um produto vinculado à *atividade-meio*, bem como seus benefícios para a firma, seria normalmente admitida, enquanto a terceirização de um serviço vinculado à *atividade-fim* seria vedada?

Em segundo lugar, problema evidente nesta separação é que essa linha que divide as atividades principais da firma daquelas consideradas “*acessórias, de apoio ou suporte*” é essencialmente arbitrária, sobretudo quando se considera o grau de especialização atingido pelos novos métodos e tecnologias empregados no mercado. De fato, enquanto em alguns casos não é possível desenvolver um critério razoável para fazer essa distinção entre *atividade-fim* e *atividade-meio* em outros, essa distinção dependerá de características produtivas e organizacionais que só a firma pode conhecer:

Para exemplificar, podemos pensar na movimentação de cargas dentro de uma fábrica de pneus: será a atividade do empilhadeira uma atividade-meio (mas os pneus - ou qualquer outra mercadoria - não circulam sozinhos dentro da empresa) ou fim (mas se trata de uma indústria de pneus, e não de uma empresa de prestação de serviços de movimentação de carga)?⁵⁹

Em outro caso emblemático, a justiça proibiu terceirização de atividades de limpeza, cozinha, portaria e recepção, centro de processamento de dados e lavanderias em um hospital de Jundiaí⁶⁰. Apesar de serem classificadas, genericamente, no campo de *atividades-meio*, a juíza alegou que a manutenção de rígido controle de alimentação constitui fator primordial no tratamento e recuperação da saúde, assim como as atividades adequadas de asseio impedem que as doenças se propaguem e/ou o agravo da saúde dos pacientes em que os riscos específicos de infestação são notoriamente incrementados. Por essa razão, as atividades foram classificadas como *atividades-fim* neste caso – isto é, foram rotuladas como essenciais para o cumprimento do objeto social do estabelecimento.

⁵⁹ HINZ, Henrique Macedo. *Terceirização trabalhista e as responsabilidades do fornecedor e do tomador dos serviços: um enfoque multidisciplinar*. Rev. TST, Brasília, vol. 71, n. 2, maio/agosto, 2005.

⁶⁰ Processo nº 0001265-52.2010.5.15.0096 no Tribunal Regional do Trabalho de Campinas.

A imposição de um critério “produtivo” para segregar a terceirização lícita da ilícita, aplicável a todas as empresas, cria inúmeras distorções competitivas (serviços da mesma natureza poderão ser terceirizados em uma empresa e não em outra), além de gerar insegurança jurídica quanto à aplicação prévia da definição. De fato, os contornos do que se entende como *atividade-fim* ou *atividade-meio* não são claros e podem ser ainda mais obscurecidos por conta dos avanços tecnológicos da firma e da integração crescente entre os diversos subsistemas organizacionais da firma.

Afinal, no curso de transformação dos mercados e dos processos de produção, uma *atividade-meio* pode se converter em *atividade-fim* ao mudar sua relação estratégica com o objetivo de lucro da firma; bem como uma atividade presente no estatuto social da firma pode se tornar parcialmente separável da estrutura organizacional, permitindo sua realização de forma mais eficiente sob a tutela de outra empresa. Não seria, enfim, a própria decisão de cada firma entre o que terceirizar e o que não terceirizar o critério definitivo – talvez, o único com alguma utilidade ou validade – entre o que se convencionou chamar de *atividades-fim* e *atividades-meio*?

Novamente, exemplos ajudam a esclarecer essa questão. Atualmente, uma empresa que fabrica computadores não é capaz de produzir internamente todo o equipamento que ela comercializa. Os processadores são produzidos por uma empresa, os fios e cabos por outra e o disco rígido por mais outra. Até mesmo o sistema operacional é produzido por outra empresa, e tudo isso parece bastante corriqueiro.

Em outras palavras, é evidente o ganho de eficiência econômica nesse caso: se cada empresa produtora de computadores precisasse desenvolver internamente toda a pesquisa e projetos necessários para a fabricação dos processadores, se precisasse ser a exploradora das minas de metais para extrair e fabricar os componentes, certamente o custo final dos seus produtos seria muito maior. Ao mesmo tempo, é muito difícil para alguém fora da realidade deste mercado ou da vida da empresa (por exemplo, um legislador ou um juiz) estabelecer um critério objetivo e coerente para estabelecer as fronteiras entre onde se inicia e onde termina a atividade de montagem ou fabricação de computadores (ou qualquer outra).

i) CONSIDERAÇÕES SOBRE OS ASPECTOS TEÓRICOS DA TERCEIRIZAÇÃO

A presente seção buscou apresentar a terceirização de serviços a partir da ótica da teoria econômica, incluindo, além de conceitos importantes relacionados à racionalidade da prática no âmbito organizacional das empresas, uma discussão acerca das vantagens e desvantagens relacionadas à adoção da prática e seus efeitos esperados sobre o nível de eficiência das empresas e da economia em geral.

Em particular, de acordo com a teoria econômica, a terceirização pode ser analisada como uma decisão organizacional das firmas, tendo como alternativa: (i) realizar uma tarefa com os recursos internos à firma (ou seja, utilizando-se das equipes próprias e da hierarquia interna) ou (ii) recorrer ao mercado para provisão de produtos e serviços de que necessita (por exemplo, através de contratos de terceirização de serviços).

Na linha teórica dos custos de transação, a terceirização será realizada somente se for eficiente na comparação com a realização da atividade pela própria firma, isto é, a atividade ou serviço será realizada na modalidade ou arranjo em que os custos de transação incorridos forem menores. Além dos custos de transação, a decisão pela terceirização decorre também de uma avaliação dos custos de agência, isto é, em recursos direcionados ao monitoramento dos resultados e na garantia dos incentivos para que as equipes e funcionários entreguem os resultados esperados.

Com base nesta análise, pode-se dizer que o processo de terceirização de atividade e serviços não é uma solução geral para os problemas enfrentados pela firma. Há vantagens e desvantagens, que variam conforme a transação e a atividade terceirizada: quando bem aplicada, a terceirização é uma ferramenta estratégica que pode impor diferenciais de competitividade significativa às firmas, através do uso mais eficiente dos recursos, bem como a incorporação de atributos da firma especializada nos seus próprios produtos.

Decorre dessa discussão que somente a empresa tem informações necessárias para tomar a decisão a respeito do que deve ou não deve ser terceirizado (ou, alternativamente, do que é uma atividade fundamental a se manter na própria organização e o que é de apoio,

especializado e de suporte), qualquer critério utilizado para impor restrições terá consequências negativas para a competitividade das firmas e para a eficiência econômica geral.

Do ponto de vista normativo, a seção ressaltou que, a princípio, a pretensão de reduzir custos por parte das empresas não traz em si qualquer ilicitude, sendo essa, inclusive, uma característica comportamental fundamental das empresas que operam em um regime capitalista de produção. Ao compartilhar das consequências de qualquer inovação ou arranjo produtivo bem-sucedido, a terceirização de serviços não pode ser vedada pela simples intenção do empresário em ser mais eficiente.

Pelo contrário: o exposto permite afirmar que a melhor forma de tratar a terceirização de atividades seria permiti-la em qualquer parte ou atividade do sistema produtivo, pouco importando se serviços são realizados no estabelecimento da fornecedora ou da tomadora ou mesmo sua classificação segundo os critérios de *atividade-fim* ou *atividade-meio*. Seria suficiente, no caso, garantir a idoneidade das empresas envolvidas (contratada e contratante), bem como a comprovação do diferencial de competência técnica, qualificação profissional, especialidade e/ou qualidade entre as empresas.

4. EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL DA TERCEIRIZAÇÃO

Tendo em vista a problemática exposta anteriormente, a presente seção faz uma breve revisão da experiência internacional da *terceirização de serviços*, com foco no tratamento dado ao tema sob o ponto de vista estritamente jurídico-legal. Com o intuito de garantir uma amostragem ampla, foram selecionados para o levantamento países com realidades socioeconômicas e tradições jurídicas distintas: *Estados Unidos, Reino Unido, Alemanha, Japão, França, Itália, Espanha, Portugal, África do Sul, Turquia, México e Venezuela*.

Como é de esperar, no plano do direito comparado, as leis e regulamentos relacionados a tópicos de cunho trabalhista divergem de forma significativa entre os países, mesmo quando considerada a proximidade em termos socioeconômicos e/ou geográficos. Ainda que os esforços em torno de uma regulamentação supranacional estejam em curso em diversos âmbitos, tais diferenças persistem entre países-membros da União Europeia⁶¹ e são reforçadas pela heterogeneidade de outros grupos, como na Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico ou Económico (OCDE). Em boa medida, tais diferenças na relação entre capital e trabalho são explicadas por particularidades do desenvolvimento histórico e sociocultural de cada país.

A despeito das limitações de exercícios comparativos para fins de inspiração e de tradução e transposição de melhores práticas na experiência internacional, a análise das legislações trabalhistas de um grupo de países representativo (e com os quais o país de referência – Brasil – estabelece diferentes paralelos históricos, geográficos e socioeconômicos), é possível demarcar algumas tendências e padrões gerais entre os países, relativos à existência de maior ou menor grau de restrição à autonomia das firmas na contratação de outras empresas e funcionários para realização de atividades.

Dentro destas tendências e padrões gerais, o estudo apresenta exemplos de países que, tradicionalmente, impõem pouca regulamentação formal às relações do mercado de trabalho

⁶¹Ver, a respeito, EUROFOUND (2016, p. 20).

e das formas de contratação das empresas, caso, por exemplo, dos Estados Unidos e do Reino Unido. Nestes países, formas alternativas de contratação, tais como contratos de terceirização, são amplamente utilizados.

O estudo também apresenta exemplos de países que lograram, ao longo de suas trajetórias históricas, combinar elementos de uma legislação mais incisiva à flexibilidade e autonomia típica das negociações coletivas. É o caso, por exemplo, da maioria dos países europeus, cuja essência do modelo trabalhista baseia-se na garantia e na estabilidade do emprego. As diretrizes da União Europeia sobre a terceirização de serviços apresentam-se na forma de transferência de atividades empresariais (sejam estas totais ou parciais) e não tem a intenção de proibir a prática, mas de garantir que os trabalhadores sejam devidamente realocados no mercado de trabalho, ou pelo menos, que não haja o término da relação de trabalho sem justa causa. Ou seja, a prática é permitida desde que o sistema jurídico e as normas trabalhistas não sejam violados. Como veremos abaixo, estas diretrizes são seguidas pela Alemanha, França, Itália, Espanha, Portugal e Reino Unido.

Por fim, o estudo apresenta poucos exemplos de países que vetam a prática da terceirização em todas as suas formas, como é o caso da Venezuela.⁶²

Como já discutido na seção anterior, dentro de uma tendência global de organização da produção, a terceirização de serviços já é reconhecida como uma ferramenta fundamental para as empresas produzirem de forma mais eficiente e competitiva, sobretudo em um cenário de grande acirramento competitivo.⁶³ Um ponto importante a ser destacado neste contexto é que, desde a eclosão da crise econômica mundial de 2008 e suas consequências, ainda sensíveis em diversos países, tem-se acelerado a discussão e a instituição de reformas que garantam maior flexibilidade no estabelecimento das relações trabalhistas e autonomia nas formas de contratação das empresas.

⁶²Idem.

⁶³ CNI (2008, p. 11).

Em recente estudo conduzido pela OCDE (2013), evidenciou-se que, desde o início da recente crise econômica, uma parcela significativa de países europeus com legislações trabalhistas (até então) muito restritivas – como a Estônia, Grécia, Itália, Portugal, República Eslovaca e Espanha – empreenderam ações recentes direcionadas a flexibilizar ou abrandar os regulamentos que limitavam as modalidades de contratação de serviços e de trabalhadores pelas empresas⁶⁴.

Tendo em vista esse contexto, avalia-se na sequência a existência ou não de uma legislação específica sobre a *terceirização de serviços* em cada um dos 12 países selecionados. Em caso de existir uma legislação ou entendimento jurídico específico para tratar do tema, serão destacadas as restrições e exceções aplicáveis. Concluído o levantamento, torna-se possível posicionar o quadro restritivo da prática no Brasil a partir da experiência internacional.

a) ESTADOS UNIDOS

Nos Estados Unidos, formas alternativas de contratação, como trabalho temporário, trabalhador independente são permitidas e amplamente utilizadas pelas empresas americanas⁶⁵. No tocante à terceirização de serviços, especificamente, **não há atualmente qualquer regulamentação que proíba a prática no país**, independentemente da natureza da atividade. Igualmente, não há qualquer dispositivo legal que obrigue a continuidade do emprego e das condições trabalhistas para os funcionários vinculados a uma empresa prestadora que são transferidos de um contratante para outro.

Como se sabe, o arcabouço jurídico-legal americano relativo aos direitos trabalhistas não é extenso, sendo que as poucas leis trabalhistas estadunidenses abordam temas como: previdência social, salário mínimo, jornada máxima de trabalho, pagamento de horas extras, seguro-desemprego, licença não remunerada por motivo de saúde própria do trabalhador ou

⁶⁴ OCDE (2013, p. 107).

⁶⁵ Ver, a respeito, KATZ e KRUEGER (2016).

de seus familiares, bem como no caso de maternidade. Nesta esteira, não há qualquer lei que regulamente ou restrinja formas alternativas de contratação por parte das empresas.

Em termos históricos, vale ressaltar, a *terceirização de serviços* é uma prática que ganha notoriedade exatamente nos Estados Unidos, durante a Segunda Guerra Mundial, com as exigências de desenvolvimento acelerado das indústrias de armamento – atividades, para o contexto da época, consideradas essenciais. Em paralelo, as empresas passaram a delegar outras atividades (consideradas secundárias, ou de suporte à produção de armamentos) a empresas prestadoras de serviços.

Como explorado na seção anterior, este fenômeno ganhou rapidamente destaque no cenário internacional, sendo adotado, em maior ou menor grau, por todas as grandes empresas⁶⁶. Após os anos 1970, a prática da *terceirização (outsourcing)* assume um papel estratégico: as empresas deixaram de realizar todos os serviços em sua linha de produção e passaram a transferir certas atividades para um conjunto de fornecedores descentralizados, fossem eles radicados nos Estados Unidos ou espalhados por produtores e prestadores sediados em outros países (*offshoring*)⁶⁷.

É importante notar que o avanço da *terceirização* nos Estados Unidos ocorreu, em grande medida, graças à prevalência de uma modalidade de contrato de trabalho firmado de acordo com a vontade entre as partes (a chamada regra do *employment at-will*⁶⁸), com base na qual empregadores e empregados são relativamente livres para pactuar. Existe fé nas relações de mercado, vislumbrando-se que há benefícios para empregadores e empregados.

⁶⁶ Informação disponível em: <<http://docplayer.com.br/14109098-A-tecnica-da-terceirizacao-do-trabalho-surge-nos-estados-unidos-logo-apos.html>> Acesso em novembro de 2016.

⁶⁷ Informação disponível em: <<https://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2015/04/terceirizacao-nao-pode-comprometer-direitos-dos-trabalhadores-diz-presidenta>> Acesso em novembro de 2016.

⁶⁸ Ver, a respeito, DAVID H. (2003).

b) REINO UNIDO

Assim como no caso americano, do ponto de vista histórico, o Reino Unido é notabilizado por apresentar sistema jurídico caracterizado por impor pouca regulamentação formal sobre as relações de trabalho. No campo de interesse deste trabalho, isso significa que as formas de contratação e as relações do trabalho no Reino Unido sempre tiveram como base a flexibilidade e autonomia dos agentes econômicos para firmar contratos.

Tais características, inclusive, têm sido apontadas como fundamentais para perpetuar e para impulsionar o dinamismo econômico no Reino Unido em um cenário de crise prolongada na região do Euro, garantindo uma taxa de desemprego relativamente baixa e menor informalidade que seus pares europeus⁶⁹. Por outro lado, é importante ressaltar que, ao longo da última década, as regulamentações exigidas pela União Europeia criaram novos desafios para as empresas britânicas.

A despeito desse processo, **não foi possível identificar nenhuma proibição ou restrição específica a respeito da prática da terceirização de serviços** no Reino Unido. De fato, a única regulamentação existente limita-se a aspectos procedimentais e à proteção dos empregos associados aos contratos de terceirização de serviços.

Especificamente, quando um serviço é terceirizado no Reino Unido, aplica-se o regulamento da União Europeia de 2006 (atualizado em 2014) relativo à *Transferência de Atividades nas Relações de Trabalho*, em inglês, *Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations – Tupe*⁷⁰. A Tupe tem como objetivo garantir a continuidade do emprego (isto é, evitar que o empregado seja demitido sem justa causa) e das condições trabalhistas para os trabalhadores que são transferidos de um empregador/posto de trabalho para outro, seja por conta do encerramento do contrato de terceirização, pela mudança de controle da empresa ou de parte do negócio. Com isso, a diretiva da União Europeia não tem a intenção de proibir a

⁶⁹ CNI (2008, p. 11).

⁷⁰ JUS LABORIS (2011, p. 193).

terceirização das atividades empresariais (sejam estas atividades principais ou acessórias), mas de garantir que os trabalhadores sejam devidamente realocados no mercado de trabalho, ou pelo menos, que não sejam demitidos sem justa causa.

Estudo comparativo da CNI (2008) relativo às formas de contratação no Brasil e Reino Unido,⁷¹ aponta como exemplo das condições de terceirização sob a Tupe, o caso de um mecânico britânico *terceirizado*, que trabalha para uma determinada firma contratada e tem o mesmo salário que os mecânicos que trabalham para a firma contratante, exceto se o trabalhador terceirizado concordar sobre: (i) uma eventual diferença salarial ou (ii) uma indenização apropriada. Como resultado desse quadro jurídico mais complexo, uma empresa britânica que presta serviços a várias firmas contratantes pode ser obrigada a administrar várias escalas de pagamento e condições de trabalho para diferentes empregados terceirizados⁷².

Diante desta necessidade de enquadramento das empresas britânicas às instituições da União Europeia, houve um aumento significativo de pedidos de consultoria por parte das empresas, enfatizando-se as dúvidas a respeito das consequências legais da terceirização de serviços e seu enquadramento na regulamentação da Tupe⁷³. Para além do cenário de insegurança jurídica, somou-se outra questão correlata, exposta nos casos em que empresas britânicas que terceirizam serviços com base em contratos de empresas de outros países (*offshoring*) – cenário em que a aplicação da Tupe permanece indefinida e, portanto, questionável.

Mais recentemente após o resultado do recente plebiscito sobre a saída do Reino Unido da União Europeia (*Brexit*), questiona-se também se os regulamentos trabalhistas do país,

⁷¹ CNI (2008, p. 11).

⁷² CNI (2008, p. 11).

⁷³ Sobre o aconselhamento das empresas, vale notar adicionalmente que a instituição britânica “Acas” (termo referente à expressão “*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*”, que em português significa “Serviços de Assessoria, Conciliação e Arbitragem”), por exemplo, publicou alguns Guias educativos com vistas a melhor esclarecer as situações em que a Tupe será aplicada. Para ter acesso aos guias, ver <<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1655>> Acesso em novembro de 2016.

afetados pelas instituições da União Europeia, voltarão a apresentar suas características flexíveis que marcaram a trajetória britânica.

c) ALEMANHA

Na Alemanha, tal como nos casos supracitados, **não há qualquer lei específica que proíba a terceirização**. Entretanto, assim como no Reino Unido, caso um serviço seja terceirizado, aplica-se a legislação da União Europeia sobre Transferência de Atividades nas Relações de Trabalho (Tupe), Diretiva 2001/23/CE⁷⁴.

Adicionalmente, no caso alemão, aplica-se também o disposto na Seção 613 (a) do Código Civil – em alemão, *Bürgerliches Gesetzbuch*, ou ainda “BGB”⁷⁵.

É necessário reiterar que, como ocorre no Brasil, o termo *terceirização* (*outsourcing*) não é um conceito legalmente definido no plano internacional, podendo ser entendido a partir de diferentes dimensões⁷⁶, como por exemplo, (a) sob a forma de transferência de atividades (ex.: uma atividade, divisão ou departamento interno é transferida ou delegada para outra empresa, que passa a se responsabilizar pelo negócio); e (b) sob a forma de cooperação entre as empresas (ex.: gestão de Recursos Humanos)⁷⁷.

No caso alemão, o quadro de pouca regulação em relação à terceirização se refere basicamente ao primeiro caso, no qual são relevantes questões de interpretação e de uso estatutário das leis trabalhistas nos casos de transferência de atividades, dispostos na Seção 613 (a) do BGB, além de pontos relacionados a demissão por razões particulares dos negócios (termo em alemão “*Kündigungsschutzgesetz*”), questões de continuidade e estabelecimento

⁷⁴ O inteiro teor deste dispositivo legal está disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2001:082:0016:0020:en:PDF>> Acesso em novembro de 2016.

⁷⁵ O *Bürgerliches Gesetzbuch* (ou BGB) é o código civil da Alemanha. Em desenvolvimento desde 1881, tornou-se efetivo em 1º de janeiro de 1900 e foi considerado um projeto inovador que serviu de referência para a criação de códigos civis em diversos países.

⁷⁶ XVTH MEETING OF EUROPEAN LABOUR COURT JUGDES. *Outsourcing*. Bundesarbeitsgericht Erfurt, Germany, 2007. p. 11.

⁷⁷ IUS LABORIS (2011, p. 91).

de acordos coletivos e acordos individuais de trabalho (termo em alemão “Betriebsvereinbarung”)⁷⁸.

d) JAPÃO

A terceirização de serviços no Japão é uma prática legal e amplamente disseminada entre as empresas japonesas. A chamada *Lei do Trabalhador Subcontratado* (*Worker Dispatching Law*)⁷⁹, que permite a terceirização no Japão, tinha como objetivo original disciplinar o sistema de subcontratação muito utilizado na indústria automotiva e eletrônica⁸⁰. A *Lei do Trabalhador Subcontratado*, tendo sido promulgada pela primeira vez em 1986, passou por diversas reformas, no sentido de flexibilizar e expandir a capacidade dos empregadores de contratar trabalhadores subcontratados. Mais recentemente, em 2012, o Partido Democrático do Japão (em japonês, *Minshūtō* 民), então no poder, aprovou uma emenda que tornava mais rigorosos os regulamentos que tratavam acerca da terceirização. Em 2015, entretanto, o Partido Liberal Democrata (em japonês, *Jiyū Minshū-tō*, ou *Jimintō* 自民党) desfez alguns dos regulamentos de 2012, simplificando e afrouxando as regras, em favor da flexibilidade e da autonomia dos agentes.

Um ponto a ser destacado no regulamento atual é a inexistência de vínculo empregatício entre a empresa contratante e a empresa contratada, desde que observados os demais requisitos da lei⁸¹. De forma geral, entende-se que terceirização garantiu às empresas japonesas um grau maior de flexibilidade, permitindo ao país consolidar uma economia com elevado índice de produtividade de trabalho. Tal trajetória reflete o pioneirismo das empresas japonesas na forma de organizar eficientemente a produção, baseada nos princípios – já explorados

⁷⁸ Idem.

⁷⁹ Ver, a respeito, <<https://www.littler.com/publication-press/publication/japan-amendment-worker-dispatch-act>> Acesso em novembro de 2016.

⁸⁰ BATISTA, E. (2016, p. 31).

⁸¹ MARTINS (2012).

anteriormente – da produção enxuta, do *just-in-time* e da política de “estoques-zero” encapsuladas no conceito de *toyotismo*⁸².

e) FRANÇA

Historicamente, a França é conhecida por impor regulamentos relativamente mais rígidos no tocante às relações entre capital e trabalho. De maneira geral, a terceirização de serviços ocorre no país na forma de empreitada, em que uma empresa subcontratada (prestadora) realiza parte da produção dentro da empresa contratante.⁸³ Em particular, o ponto mais sensível da legislação francesa são as regulamentações e circunstâncias específicas para o desenvolvimento de cada tipo de contrato de trabalho. Com isso, pode-se dizer que a terceirização, embora não seja uma prática contratual proibida, é bastante regulamentada.⁸⁴

A título de exemplo, os chamados contratos de trabalho temporários – legalizados na França desde 1972 e responsáveis por uma parcela importante da força de trabalho contratada no país – só são permitidos, a princípio, em casos de substituição por doença, acidentes de trabalho, maternidade, formação profissional ou sindical e demais licenças do gênero⁸⁵.

No direito do trabalho francês, a questão da terceirização de serviços é tratada dentro de uma discussão sobre transferência de atividades; e é enquadrada no artigo L.122-12 do Código do Trabalho (em francês *Code du travail*⁸⁶), que estabelece o princípio da continuidade do contrato de trabalho entre o trabalhador e seu novo empregador⁸⁷. A fim de garantir a

⁸² GARY L., SPEKMAN, R e O'NEAL, C. (1988).

⁸³ BATISTA (2016, p. 30).

⁸⁴ Idem.

⁸⁵ MARCELINO, Paula Regina Pereira. Terceirização do trabalho no Brasil e na França. Pesquisa disponível em: <<http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/segundosimposio/paulareginapereiramarcelino.pdf>> Acesso em novembro de 2016.

⁸⁶ O código do trabalho na França é originalmente de 1896, no entanto sofreu diversas reformas ao longo do tempo. O inteiro teor da legislação está disponível em: <http://www.legilux.public.lu/leg/textescoordonnes/codes/code_travail/Code_du_Travail.pdf> Acesso em novembro de 2016.

⁸⁷ O Artigo L. 122-12-1 dispõe sobre alguns efeitos da transferência sobre obrigações anteriores do antigo empregador. Já o artigo L. 132-8 regula os efeitos da transferência sobre acordos coletivos existentes.

segurança do emprego, as empresas podem terceirizar qualquer de suas atividades desde que não haja demissão sem justa causa (de preferência, transferindo seus empregados para as novas empresas contratadas).

A transferência de empregados entre empresas também é abordada, em boa medida, pelo artigo L.1224-1 do Código do Trabalho e pela Directiva 2001/23/CE⁸⁸ relativo à salvaguarda dos direitos dos trabalhadores sobre tais transferências entre empresas. Mais especificamente, de acordo com o artigo L.1224-1: “*em caso de alteração da situação jurídica do empregador, em particular, como resultado de herança, venda ou fusão da entidade, uma mudança na sua forma jurídica ou a sua incorporação, todos os contratos de trabalho em vigor na data dessa alteração continuarão entre o novo empregador e os funcionários da empresa*”⁸⁹.

Vale notar que a jurisprudência não deixa de ser determinante para os casos de terceirização. Desde 1990, a Corte de Cassação (em francês, *Cour de Cassation*) aplica a definição europeia e impõe que a transferência das relações de trabalho resultantes da terceirização seja automática, na data da operação, e vinculativa para o primeiro empregador, o último empregador e os empregados, evitando assim, a demissão sem justa causa dos empregados.

Atualmente, discute-se na agenda política francesa as vias e oportunidades associadas à flexibilização do mercado de trabalho. Em 2016, por exemplo, a França iniciou uma revisão importante da lei de trabalho com a finalidade de modificar as regras relativas à transferência de contratos de trabalho no direito francês em geral. Sob as regras anteriores, se os funcionários transferidos tivessem condições contratuais mais vantajosas, os funcionários existentes na organização poderiam demandar as mesmas condições que os funcionários transferidos sob o princípio da equiparação salarial.

⁸⁸O inteiro teor deste dispositivo legal está disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2001:082:0016:0020:en:PDF>> Acesso em novembro de 2016.

⁸⁹Thomson Reuters (Practical Law). Outsourcing global guide. Disponível em: <<http://us.practicallaw.com/resources/global-guides/outsourcing-guide>> Acesso em novembro de 2016.

As novas regras pretendem modificar os requerimentos da equiparação em determinadas circunstâncias, especificamente, quando a organização recebe trabalhadores transferidos. Sob as novas regras trabalhistas, para determinadas categorias de serviços, os funcionários já contratados e localizados em locais diferentes dos empregados transferidos já não podem buscar condições mais vantajosas que beneficiam os trabalhadores transferidos⁹⁰.

f) ITÁLIA

Em princípio, não há na Itália **nenhuma lei específica que defina terceirização e suas formas lícitas ou ilícitas**. Entretanto, existem dispositivos legais – caso, por exemplo, do artigo 2112 do Código Civil italiano – que tratam da transferência de negócios e trabalhadores associados à contratos de terceirização, a exemplo do que foi evidenciado nos quadros da Alemanha e na França – também em decorrência da Directiva 2001/23/CE⁹¹ da União Europeia⁹².

Especificamente: no caso de uma transferência de uma empresa em funcionamento, determina-se por força de lei que todos os contratos de trabalho sejam automaticamente transferidos, sendo que o consentimento dos funcionários não é necessário (conforme artigo 2112, Código Civil Italiano, aplicação da Diretiva 2001/23/ CE).⁹³ De acordo com o dispositivo, com a transferência do negócio ou de parte do negócio, todos os funcionários pertencentes originalmente a empresa contratante e/ou cedente são automaticamente transferidos para a empresa contratada e/ou cessionária, sendo que essa transferência não pode ser substituída por um acordo entre o cedente e o cessionário.

⁹⁰ Informação disponível em: <<http://solid-a.org/546-2/>>. Acesso em novembro de 2016.

⁹¹ O inteiro teor deste dispositivo legal está disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2001:082:0016:0020:en:PDF>> Acesso em novembro de 2016.

⁹² XVTH MEETING OF EUROPEAN LABOUR COURT JUDGES. *Outsourcing*. Bundesarbeitsgericht Erfurt, Germany, 2007. p. 37.

⁹³ THOMSON REUTERS (Practical Law). *Outsourcing global guide*. Disponível em: <<http://us.practicallaw.com/resources/global-guides/outsourcing-guide>>. Acesso em novembro de 2016.

Cabe notar, neste âmbito, que qualquer circunstância fora do âmbito do artigo 2112 do Código Civil requer o consentimento de cada funcionário a ser transferido. Ademais, os acordos coletivos de trabalho aplicados pela empresa contratante (ou cedente) são automaticamente substituídos para a empresa contratada. Por fim, de acordo com as normas italianas, portanto, a empresa cedente e a cessionária serão solidariamente responsáveis por todos os direitos dos trabalhadores transferidos que foram acumulados antes da transferência.

g) ESPANHA

Na Espanha, a **terceirização é considerada prática legal**, sendo regulamentada pela *Lei Comercial* como um tipo específico de contratação de serviços. Já o *Direito Laboral* espanhol faz referência regulamentar a quatro aspectos relacionados a terceirização e subcontratação⁹⁴:

- i. Contratação e subcontratação de serviços para *atividade-fim* da empresa (regulado pela Seção 42 do Estatuto Espanhol dos Trabalhadores originalmente de 1980): neste caso, observa-se a regra de responsabilidade solidária no Direito do Trabalho e no Direito Previdenciário;
- ii. Contratação e subcontratação de *atividade-meio* da empresa: neste caso, observa-se a regra de responsabilidade subsidiária no Direito Previdenciário⁹⁵;
- iii. Contratação de trabalho temporário legal através de uma agência de trabalho temporário: na Espanha, existe uma lei específica que regula as agências de trabalho temporário (Lei 14/1994). Antes de entrar em vigência, as agências de trabalho temporário eram consideradas ilegais; atualmente, qualquer trabalho realizado por um empregador diferente daquele que assinou o contrato de trabalho é proibido por lei, exceção feita aos serviços prestados através de uma agência de trabalho temporário;

⁹⁴XVTH MEETING OF EUROPEAN LABOUR COURT JUDGES. Outsourcing. Bundesarbeitsgericht Erfurt, Germany, 2007. p. 46.

⁹⁵Idem.

- iv. Transferências de empresas e / ou parte de empresas: na Espanha, a transferência de uma empresa ocorre quando a empresa muda seu proprietário ou quando ocorre transferência de ativos e parte das atividades entre diferentes empresas. Os regulamentos relativos à transferência de empresas encontram-se na Seção 44 do Estatuto dos Trabalhadores, que segue as diretivas da União Europeia, conforme já explicitado nos itens anteriores.

h) PORTUGAL

Em Portugal, no conjunto das leis trabalhistas, **não há qualquer legislação ou dispositivo legal que proíba a terceirização ou subcontratação**. Por um lado, o enquadramento jurídico da subcontratação resulta da aplicação da legislação sobre prestações de serviço; enquanto o objeto do contrato entre a empresa contratante e a contratada pode corresponder, indiferentemente, à atividade principal da empresa contratante ou, como é mais comum, a atividades complementares ou acessórias da empresa contratante⁹⁶.

As relações laborais em Portugal são regidas pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009. Este código, nos últimos cinco anos, sofreu importantes alterações,⁹⁷ cabendo realçar a reforma realizada em agosto de 2016. Especificamente, em 23 de agosto de 2016, foram instituídas alterações importantes ao regime de trabalho temporário e da subcontratação (Lei n.º 28/2016⁹⁸), com o objetivo de “*combate as formas modernas de trabalho forçado*”⁹⁹. O diploma legal procede à alteração dos artigos 174 e 551 do Código do Trabalho Português, do artigo 16 do Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde

⁹⁶Informação disponível em: <<https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/771/1/artigo1.pdf>>. Acesso em novembro de 2016.

⁹⁷Para acessar as reformas legislativas da lei trabalhista em Portugal, veja: <[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx)>. Acesso em novembro de 2016.

⁹⁸O texto completo desta legislação está disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/74774842/details/maximized?p_auth=W13Cammy&serie=I>. Acesso em novembro de 2016.

⁹⁹ Informações disponíveis em:

<http://www.abreuvadogados.com/xms/files/Newsletter_APDT_24.08.2016.pdf>. Acesso em novembro de 2016.

e do artigo 13 do Regime Jurídico do Exercício e Licenciamento das Agências Provasdas de Colocação e das Empresas de Trabalho Temporário. Na prática, com essas mudanças, houve um alargamento da responsabilidade civil pela utilização de trabalho temporário e por modalidades de subcontratação.

Especificamente, no tocante à utilização de trabalhadores e serviços terceirizados pela empresa contratada, colocam-se algumas alternativas para os trabalhadores da empresa contratante (após realização do contrato de subcontratação):

- (i) A reclassificação profissional dos trabalhadores e/ou a sua transferência para outro estabelecimento da empresa contratante. A reclassificação profissional dos trabalhadores pode implicar ou não na mudança da categoria profissional. Poderá também haver diminuição da retribuição dos trabalhadores e, neste caso, será necessária uma autorização por parte do serviço competente do Ministério do Trabalho, atualmente a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT);¹⁰⁰
- (ii) A transferência dos contratos de trabalho para a empresa contratada que passar a exercer a atividade terceirizada. Neste caso, o vínculo dos trabalhadores com as empresas subcontratadas é regulado pela legislação laboral geral;¹⁰¹
- (iii) Dispensa por parte da empresa contratante. Neste caso é exigido o acordo com o trabalhador, com fulcro no artigo 361, do Código do Trabalho;¹⁰²
- (iv) O trabalhador poderá exercer o direito a finalizar o contrato de trabalho e haverá compensação financeira pela empresa contratante quando alegar e provar prejuízo sério após a terceirização/subcontratação (com fulcro no artigo 194 do Código do Trabalho).

¹⁰⁰ Artigo 119 do Código do Trabalho – CT.

¹⁰¹ Informação disponível em:

<http://www.jornaldenegocios.pt/opiniao/detalhe/trabalho_temporario_como_ferramenta_de_gestao>. Acesso em novembro de 2016.

¹⁰² Informação disponível em: <<https://iconline.ipleria.pt/bitstream/10400.8/771/1/artigo1.pdf>>. Acesso em novembro de 2016.

i) ÁFRICA DO SUL

A África do Sul **não possui legislação que proíba a terceirização de serviços**. No entanto, no caso de transferência de parte das atividades da empresa para outra empresa (como na subcontratação), aplica-se a Seção 197 da Lei de Relações do Trabalho de 1995 (em inglês, *Labour Relation Act*, ou ainda “LRA”)¹⁰³.

Em detalhe, a Seção 197 das Relações de Trabalho, Act. 66 de 1995 (LRA), regula a transferência automática dos contratos de trabalho dos trabalhadores por força de lei nos casos em que a totalidade ou uma parte de qualquer negócio, comércio, empresa ou transferências de serviços de um empregador para outro. Para determinar a aplicação da Seção 197, os tribunais levam mais em conta a matéria/atividade em que se verificou a terceirização, do que a forma como ela foi realizada¹⁰⁴.

Em verdade, a Seção 197 é aplicável quando se observam as seguintes circunstâncias: (i) quando há, de fato, a "transferência" do negócio ou parte do negócio, nos termos da lei; (ii) quando a entidade contratada (i.e., que receberá parte do negócio) for uma empresa legalmente constituída; e (iii) quando a atividade (objeto do negócio) for transferida de “forma constante” (em inglês, “*as going concern*”). O termo "forma constante" não é definido no LRA. Entretanto, definiu-se um precedente no caso *Aviation Union of South Africa and Another v South African Airways*¹⁰⁵, em que o juiz definiu de forma não exaustiva que a constância da atividade é mais bem caracterizada quando: há transferência de ativos tangíveis e intangíveis; os trabalhadores são assumidos pelo novo empregador; os clientes são

¹⁰³Ver, a respeito, DELOITTE (2015).

¹⁰⁴THOMSON REUTERS (PRACTICAL LAW). *Outsourcing global guide*. Disponível em: <http://us.practicallaw.com/resources/global-guides/outsourcing-guide>

¹⁰⁵Detalhes sobre este precedente estão disponíveis em: <<http://www.gov.za/aviation-union-south-africa-and-another-v-south-african-airways-pty-ltd-and-others>> Acesso em novembro de 2016.

transferidos para o novo empregador; e quando o mesmo negócio deixa de ser exercido pelo novo empregador.¹⁰⁶

Em suma, fica claro que embora não haja legislação que proíba a terceirização, a prática de transferência de atividades para outras empresas é, no caso sul-africano, regulamentada. Se uma operação de terceirização se insere no âmbito da Seção 197, o novo empregador é automaticamente, por força de lei, substituído pelo antigo empregador para todos os contratos de trabalho existentes imediatamente antes da data da transferência. Não é necessário que o antigo e o novo empregador concordem que os funcionários serão transferidos, nem é necessário o consentimento dos empregados. O caso da África do Sul pode ser caracterizado como de um país onde há grande grau de insegurança jurídica, causada pelas bases frágeis em que se assenta a regulamentação da terceirização.

j) TURQUIA

Na Turquia, existe uma diferença no enquadramento legal de terceirização de serviços no local de trabalho: dentro ou fora do local de trabalho do contratante; ou no local de trabalho do contratado¹⁰⁷. Como arcabouço legal para este tema, observa-se no país tanto o artigo 2º da Lei do Trabalho da Turquia nº 4857, como o Regulamento da Subcontratação, com base no artigo 3 da Lei do Trabalho, publicado no Diário Oficial No. 27010 de 27 de setembro de 2008.

No caso de a prestação da atividade/serviço terceirizado aconteça no local de trabalho da empresa contratada (ex. da prestadora de serviços), todas as responsabilidades e deveres das partes podem ser determinadas no contrato, desde que as disposições estejam em

¹⁰⁶ Maiores informações estão disponíveis na apresentação “Section 197 of the Labour Relations Act and Recent Jurisprudence”, Disponível em: <http://www.safma.co.za/Portals/0/Conference2015/Presentations/Ross_Alcock_ENS.pdf> Acesso em novembro de 2016.

¹⁰⁷ BIRELMA, ALPKAN. *Subcontracted Employment and Labor Movement's Response in Turkey*. Disponível em: <<http://www.continuetolearn.uiowa.edu/conferences/pdfs/IowaPaperBirelma.pdf>> Acesso em novembro de 2016.

conformidade com a legislação pertinente (isto é, responsabilidade subsidiária). Essa relação é regida pelo “Código de Obrigações” e, portanto, tem como fundamento a liberdade contratual¹⁰⁸. Todavia, os casos em que a terceirização acontece no local de trabalho da empresa contratante são proibidos pela Lei do Trabalho.

Neste caso, a terceirização pode ser considerada ilícita do ponto de vista do direito do trabalho. Ainda, o regulamento da subcontratação destaca que as atividades principais do contratante não podem ser atribuídas a empresa terceirizada. Este regulamento acabou por limitar o escopo do trabalho terceirizado para projetos especializados em tecnologia e/ou obras acessórias, tais como segurança ou restauração.

Em suma, nos termos do artigo 3 do Regulamento, a terceirização será considerada ilícita: (i) quando o serviço terceirizado constituir uma parte da principal atividade do contratante ou se esta atividade não requerer nenhum conhecimento especial da parte contratada; (ii) quando a empresa contratante estabelecer uma relação de terceirização com uma pessoa que trabalhou anteriormente no seu local de trabalho; (iii) quando a empresa prestadora da atividade/serviço contratar funcionários da empresa contratante, restringindo os seus direitos e/ou (iv) quando a empresa contratante realiza a terceirização apenas para evitar as suas obrigações legais (por exemplo, na Turquia se a empresa tem mais de 50 funcionários na folha de pagamento, ela é obrigada a tomar as precauções extras de segurança no local de trabalho, e muitas empresas acabam por terceirizar apenas para escapar desta regra).

k) MÉXICO

Atualmente, o México é considerado, dentro do grupo de países-membros da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento), como um país com urgente necessidade de atenção em relação a leis trabalhistas¹⁰⁹. Em especial, isso é válido na

¹⁰⁸ Ver, a respeito, IUS LABORIS (2011, p. 185).

¹⁰⁹ Ver, a respeito, OCHOA et.al. (2014).

promoção e criação de mais postos de trabalho e na regulamentação das relações que eram consideradas informais, para transitar para formalidade.

A **terceirização no México é considerada uma prática legal**, e passou a ser regulamentada a partir da reforma das leis trabalhistas a partir de 2012. Tais reformas, cabe dizer, foram realizadas por meio de um processo de negociações entre os empregadores e os sindicatos¹¹⁰. A partir da nova lei (em espanhol, *Ley Federal Del Trabajo*¹¹¹ de 30 de novembro de 2012), determinou-se o fim da responsabilidade solidária em casos de subcontratações¹¹². A nova lei legitimou o que acontecia no país desde a década de 1990, quando – por conta do ingresso do México no Nafta (Tratado de Livre Comércio de América do Norte) – o país passou a receber um influxo de investimentos de empresas americanas em seu território. Tais empresas, como visto no caso americano, não estavam submetidas a regulamentações e regras trabalhistas em seu país de origem. Atualmente, no México, a questão da terceirização, está prevista nos artigos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 1004-B e 1004-C da nova lei¹¹³.

I) VENEZUELA

Na última década, a legislação trabalhista na Venezuela passou por alterações em diversos aspectos, atingindo também a prática da terceirização de serviços. A nova Lei do Trabalho, dos Trabalhadores e Trabalhadoras (em espanhol “*Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*” ou ainda “LOTTT”), posta em vigor em 07 de maio de 2012, já proibia explicitamente a terceirização, caracterizando tal prática como “*fraude cometida pelos empregadores*”. Adicionalmente, a LOTTT concedeu ao Ministério do Trabalho do país a responsabilidade pela investigação das alegadas violações e a imposição

¹¹⁰Ver, a respeito, OCHOA et.al. (2014).

¹¹¹O conteúdo completo da lei está disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/documentos/novaleitrabalho-mexico.pdf>> Acesso em novembro de 2016.

¹¹² Ver, a respeito, BATISTA (2016, p. 30).

¹¹³ Ver também: STPS. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PROVISION SOCIAL. LEI FEDERAL DEL TRABAJO. Cuadro comparativo disposiciones de ley federal del trabajo anteriores y el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la ley federal del trabajo, 2012. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/documentos/quadrocomparativo-mexico.pdf>> Acesso em novembro de 2016.

de sanções para cumprimento da referida Lei¹¹⁴. Como no caso brasileiro, a LOTTT proíbe a contratação de serviços prestados por terceiros quando eles estão diretamente vinculados com a atividade principal (ou *atividade-fim*) da empresa contratante. Como resultado da proibição, a LOTTT determinou um período de adaptação de três anos, iniciado em 07 de maio de 2012 e encerrado em 07 de maio de 2015, para que empresas públicas e privadas incorporassem à folha de pagamento todos os trabalhadores terceirizados.

m) CONSIDERAÇÕES ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO NOS PAÍSES SELECIONADOS

Pelo exposto, é possível concluir que, diferentemente do que ocorre no Brasil, a maioria dos países selecionados não apresentam dispositivos legais proibitivos à prática da terceirização pelas empresas, estejam esses vinculados a *atividades-meio* ou *atividades-fim*. A terceirização apresenta-se como aceita e permitida largamente no mundo.

O que se observou, adicionalmente, foi a existência de regulamentos direcionados à proteção dos trabalhadores e condições de trabalho face a diferentes eventos relacionados à dinâmica contratual entre as empresas. Esse é o foco principal da regulamentação nos países europeus, onde a proteção do emprego é um traço característico comum. E a regulamentação da terceirização procura preservá-la quando ocorre uma transferência de atividades, ou seja, quando uma atividade é terceirizada ou transferida para outra empresa. Em outras palavras, pode-se concluir que quando existem restrições à terceirização, estas são para assegurar que os empregos terceirizados não “escapem” da regulação dos demais empregos nos respectivos países. Adicionalmente, pode-se notar também uma tendência de avanço, na maioria dos países selecionados, no sentido de reduzir ou eliminar restrições impostas ao livre estabelecimento contratual entre empresas parceiras e entre empresas e trabalhadores.

¹¹⁴ O conteúdo completo da legislação venezuelana encontra-se disponível em: <<http://www.lottt.gob.ve/>> Acesso em novembro de 2016.

5. EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO SOBRE OS TRABALHADORES

Tendo em vista os elementos teóricos e a experiência internacional a respeito da prática, a presente seção busca evidenciar os efeitos da terceirização de serviços sob a perspectiva dos trabalhadores. Para tanto, ela encontra-se estruturada em dois segmentos, descritos a seguir.

Em primeiro lugar, discute-se a chamada hipótese da *precarização*, presente em alguns estudos críticos sobre os efeitos da terceirização de serviços no Brasil. Em particular, busca-se avaliar em que medida o conceito de precarização pode ser aplicado para descrever e classificar as condições vivenciadas pelos trabalhadores contratados pelas prestadoras (*trabalhadores terceirizados*). Ainda neste âmbito, o estudo problematiza evidências em torno de diferenciais salariais entre trabalhadores terceirizados e não terceirizados, destacando os fatores determinantes na remuneração do trabalho, bem como as dificuldades metodológicas em se produzir estudos comparativos com base nos dados disponíveis.

Partindo dos argumentos apresentados, o segundo segmento propõe uma metodologia de base econométrica para testar a hipótese da *precarização* do trabalhador terceirizado – centrada, neste caso, na existência de um diferencial negativo de salários entre *trabalhadores terceirizados* e *trabalhadores contratados diretamente pelas empresas tomadoras dos serviços*. As ocupações e atividades consideradas para a análise, empreendida com dados do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) entre 2007 e 2014, foram as seguintes: *montagem e manutenção de equipamentos, segurança/vigilância, tecnologia da informação (TI), limpeza e conservação, pesquisa e desenvolvimento (P&D) e telemarketing*.

Com base nos resultados encontrados no exercício econométrico e na discussão prévia acerca da hipótese de *precariedade* do trabalho *terceirizado*, o estudo propõe uma reavaliação dos efeitos esperados da regulamentação plena da terceirização de serviços sobre os trabalhadores.

a) SOBRE A HIPÓTESE DA PRECARIZAÇÃO

Uma das principais linhas de argumentação articuladas pelos que se opõe à terceirização de serviços no Brasil sustenta a hipótese de que a prática submeteria os trabalhadores (*terceirizados*) a condições inferiores de trabalho e de proteção social, sobretudo quando comparados aos trabalhadores não vinculados a prestadoras (*não terceirizados*). Essas disparidades, já fomentadas pela possibilidade de *terceirização de serviços* nas *atividades-meio*, seriam aprofundadas com a regulamentação da *terceirização* das *atividades-fim*, gerando um quadro de insegurança, volatilidade e vulnerabilidade no mercado de trabalho.

Nesta esteira, alguns estudos sobre o tema¹¹⁵ apontam a regulamentação da *terceirização de serviços* como um marco decisivo de um processo mais abrangente de *flexibilização dos direitos do trabalhador*. Este processo, por sua vez, seria caracterizado pela reforma e redução do papel de instituições e mecanismos de regulação do mercado de trabalho em prol de acordos livremente estabelecidos entre empregados e empregadores.¹¹⁶

A expressão comumente escolhida para qualificar esse quadro de insegurança supostamente vivenciado pelos trabalhadores é *precarização* do trabalho¹¹⁷. Sobre o termo, o dicionário *Aulete*¹¹⁸ apresenta a seguinte definição no verbete “*precarização*”: *ação ou resultado de tornar precário, inseguro*. Já o adjetivo *precário* (*a*), no mesmo dicionário, seria associado àquilo que: (i) *é pouco, escasso*; (ii) *não é estável*; (iii) *é frágil, débil*; e (iv) *encontra-se em*

¹¹⁵ Alguns autores de destaque nesta linha incluem os sociólogos Ricardo Antunes e Graça Druck. Vide, por exemplo, os trabalhos: ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. *A terceirização como regra?* Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 79, n. 4, 2013 e ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. *A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra*. O Social em Questão – Ano XVIII – nº 34, 2015.

¹¹⁶ Como já referido anteriormente, a rigor, não é o trabalhador que é terceirizado, mas o serviço contratado pela firma interessada em sua prestação (contratante). O vínculo do trabalhador, na terceirização lícita, é com a empresa contratada.

¹¹⁷ Para esclarecer os diversos conceitos existentes de trabalho precário, bem como suas expressões no âmbito europeu, é válido consultar: COUNTOURIS, Nicola. *Strengthening the protection of precarious workers: the concept of precarious work*. Resource for Course: Decent Work for Precarious Workers, ITC ILO, Turin. Junho, 2011.

¹¹⁸ Consultou-se para o caso o sítio eletrônico do dicionário para o verbete: <<http://www.aulete.com.br/precário>> Acesso em 03 de novembro de 2016.

más condições. Ao se empregar o termo “*precarização*”, portanto, alguns autores buscam associar o arranjo ou vínculo de trabalho criado pelas empresas prestadoras de serviço a uma modalidade inferior e menos protegida de emprego no mercado, com efetiva subtração de direitos, compressão de salários, perspectiva de carreira etc.¹¹⁹

Atentando para o momento oportuno, o presente estudo procura avaliar, na sequência, em que medida essa hipótese pode ser empregada para classificar os efeitos da terceirização de serviços sobre os trabalhadores.

b) NORMA PADRÃO, FORMAS ATÍPICAS E PRECARIZADAS DE TRABALHO

Para analisar adequadamente o tema, é necessário reconhecer, de antemão, que coexistem em qualquer economia capitalista diferentes formas e arranjos contratuais de trabalho, incluindo: *emprego formal (por tempo indeterminado), emprego temporário, contratos de trabalho por tempo determinado, empregos em tempo parcial ou sazonal, trabalho autônomo, trabalho familiar, formas disfarçadas e informais de emprego etc.*

Segundo o Rodgers e Rodgers (1989)¹²⁰, historicamente, essas modalidades alternativas de emprego quase sempre estiveram presentes nos sistemas assalariados, em maior ou menor grau. A este respeito, é possível encontrar na literatura uma associação direta entre alguns arranjos ou contratos de trabalho e sua classificação como precário. Algumas das expressões tomadas como sinônimos de dessa condição incluem: (i) trabalho fora do padrão, alternativo ou atípico (*non-standard employment*); (ii) trabalho flexível (*flexible work*); (iii) trabalho

¹¹⁹ Esta condição seria fruto de um “(...) processos em que se instala – econômica, social e politicamente – uma institucionalização da flexibilização e da precarização moderna do trabalho, que renova e reconfigura a precarização histórica e estrutural do trabalho no Brasil, agora justificada pela necessidade de adaptação aos novos tempos globais [...] O conteúdo dessa (nova) precarização está dado pela condição de instabilidade, de insegurança, de adaptabilidade e de fragmentação dos coletivos de trabalhadores e da destituição do conteúdo social do trabalho. O trabalho precário em suas diversas dimensões (nas formas de inserção e de contrato, na informalidade, na terceirização, na desregulação e flexibilização da legislação trabalhista, no desemprego, no adoecimento, nos acidentes de trabalho, na perda salarial, na fragilidade dos sindicatos)”. (DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistência" Cadernos CRH, Salvador, v. 24, n 1, p. 37-57, 2011, p. 41).

¹²⁰ RODGERS, Gerry e RODGERS, Janine (ed.). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: the growth of atypical employment in Western Europe*. Genebra: International Institute for Labour Studies, 1989.

contingente (*contingent employment*); (iv) trabalho vulnerável (*vulnerable workers*); e (v) trabalho informal (*informal employment*)¹²¹.

O ponto que aproxima as expressões supracitadas é o contraste com a chamada *norma padrão (ou típica) do emprego*, criada e disseminada na maior parte dos países desenvolvidos durante o período do pós-guerra (em especial, na Europa Ocidental)¹²². Por assim dizer, supõe-se que todo arranjo de trabalho que se afaste da *norma padrão do emprego*, caracterizada pela situação ou contrato bilateral de trabalho fixo, por prazo determinado e em tempo integral (*full time*), levaria automaticamente à precarização!

Entretanto, não se pode pressupor que um arranjo em específico seja precarizado ignorando o estudo de seus atributos. Como afirma, em relatório recente, a Organização Internacional do Trabalho¹²³:

Non-standard employment is sometimes referred to as “precarious work”, though there are important distinctions to be made between the two descriptions. [...] But, just as standard jobs can be precarious, it is also the case that nonstandard jobs are not necessarily precarious – the two are not synonymous. Nonstandard is about a contractual form, whereas precariousness refers to the attributes of the job. Nonetheless, both “reflect changing employment conditions and the loss of conditions held or aspired for”.

¹²¹ FUDGE, Judy. *Beyond Vulnerable Workers? Towards a New Standard Employment Relationship*. Canadian Labour and Employment Law Journal 12(2), 2005.

¹²² Mais especificamente, essa categoria foi estruturada em um contexto que combinava uma maior regulamentação do mercado de trabalho à estabilidade e prosperidade econômica estabelecidas pelo Estado de Bem-Estar Social. O contexto socioeconômico e institucional excepcional nesses países colaborou para reforçar o papel da norma, que ainda hoje incorpora características como durabilidade e estabilidade às relações de trabalho em países como a França, tal como mostrado na seção anterior.

¹²³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Resumo executivo. 14 de novembro de 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534497.pdf> Acesso em novembro de 2016.

No caso brasileiro, a despeito das diferenças socioeconômicas em relação aos países desenvolvidos, essa modalidade encontra sua expressão mais concreta no conceito de *empregado formal*¹²⁴ – exemplificado pelo que ocorre com trabalhadores brasileiros enquadrados no regime estatutário (caso dos servidores públicos assalariados da Administração Pública direta) e celetista (no âmbito das relações privadas e na Administração Pública indireta, sob proteção da CLT).

Cabe aqui uma observação a este respeito: a utilização desse conceito de norma (ou forma típica) no Brasil como referência, embora desejável, é bastante limitada, graças às peculiaridades do mercado de trabalho e da economia brasileira, que ainda se debate com o problema da informalidade e do desemprego crescente. De fato, a informalidade ainda responde por parte significativa da economia brasileira. Segundo dados do *Índice de Economia Subterrânea* (IES), apurado pela Ibre/FGV¹²⁵, com a crise recente, a participação da economia informal no Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro atingiu 16,2% em 2015. Em termos absolutos, isso implica reconhecer que R\$ 956,8 bilhões foram movimentados informalmente em 2015 na economia brasileira.

Outro dado que reforça os limites do conceito de *norma do emprego* como referência no Brasil é a trajetória de alta na taxa de desocupação no país (em julho de 2016, atingiu 11,6% ou 11,85 milhões de indivíduos desocupados, de acordo com dados da Pnad/IBGE¹²⁶) impactando o número de indivíduos que trabalham por conta própria (autônomos) na economia que se encontram em situação de desemprego.

De fato, a utilização do conceito de “norma do emprego”¹²⁷ em uma economia com uma parcela representativa da força de trabalho na informalidade e desempregada merece ser

¹²⁴ Segundo Art. 3º da CLT, é empregado formal toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.

¹²⁵ Instituto Brasileiro de Economia (Ibre) da Fundação Getúlio Vargas (FGV).

¹²⁶ Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

¹²⁷ Segundo o dicionário eletrônico *Aulete*, a norma se refere “àquilo que está determinado como regra, regulamento ou lei: as normas da escola; forma normal ou usual de se fazer alguma coisa”.

analisada com cuidado. Como aponta a OIT¹²⁸, a utilização dos conceitos de norma (*standard employment*) e formas atípicas¹²⁹ (*non standard employment*) como referência para avaliar o fenômeno da precarização precisa ser relativizada: não se pode deduzir a partir da forma contratual as condições de emprego vivenciadas pelo trabalhador:

Indeed, it is important to bear in mind that although “standard employment” is taken as a benchmark in discussions of NSE [Non-Standard Employment], there are differences between and within countries in the working conditions of many “standard” jobs, and many workers in “standard” jobs may end up in a precarious situation, for example, if their wages are at the poverty level, if the continuity of their job is uncertain, or if the job exposes the worker to occupational hazards. The use of “standard” as a benchmark is not because the working conditions are always good, but rather that new contractual forms have emerged which deviate from the principal characteristics associated with standard work. [grifos nossos]

Pelo exposto, não é possível dizer se um trabalho atípico é *inferior*, *negativo* ou *precarizado* em relação à norma padrão de emprego, sem que as suas especificidades e contextos sejam explicitados. Há casos, por exemplo, em que algumas formas de trabalho temporário são preferidas pelos próprios trabalhadores por conta de seus ganhos extraordinários de curto

¹²⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Resumo executivo. 14 de novembro de 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534497.pdf> Acesso em novembro de 2016.

¹²⁹ Essas chamadas formas atípicas de trabalho envolvem um arco conceitual que abriga as mais variadas modalidades alternativas à norma, incluindo: trabalho à distância (teletrabalho), trabalho por tempo determinado; trabalho sazonal, temporário, em tempo parcial ou eventual; trabalho com jornada irregular ou flexível; trabalho autônomo (profissionais liberais e pessoas jurídica) e contratação como Pessoa Jurídica (PJ); estágios e trainees; trabalho em domicílio; cooperativas de contratação de trabalho; trabalho familiar *etc.*; podem, ainda, incluir diversos arranjos informais, modalidades disfarçadas, clandestinas e ilícitas de emprego. Para a OIT, as modalidades atípicas diferem da norma por ao menos uma das razões: (i) são temporárias, isto é, mediadas por contratos com prazo (fim) determinado; (ii) não são de tempo integral (*full-time*); (iii) não estabelecem relações diretas ou de subordinação entre trabalhadores e a empresa contratante; (iv) não caracterizam, efetivamente, relações de emprego.

prazo, maior flexibilidade de horário e autonomia do trabalhador – compensando, em boa medida, os benefícios e vantagens que existem para os empregados assalariados que se enquadram na norma. Exemplo claros desse tipo de arranjo de trabalho são os consultores e *freelancers*, atuantes em segmentos que exigem profissionais com elevada especialização e qualificação, caracterizados por elevada remuneração variável (advogados, arquitetos, médicos, economistas *etc.*) e trabalhos com prazo determinado.

Na verdade, é possível atribuir a expansão de uma parcela desses contratos atípicos de trabalho às transformações econômicas em curso desde meados da década de 70, sobretudo ao processo de reorganização e internacionalização das empresas e cadeiras produtivas¹³⁰. O avanço tecnológico, a fragmentação do trabalho e as exigências em termos de especialização no interior das empresas pós-fordistas reforçam a necessidade de contratação de profissionais por período determinado ou em caráter temporário, possibilitando o uso eficiente dos recursos por parte das empresas no atendimento da demanda.

Por conta das transformações constantes nas relações do mercado de trabalho e no mundo da produção globalizada, não é trivial a tarefa analisar as vantagens e desvantagens das diferentes modalidades de emprego para a sociedade, empregados e empregadores. Em particular, como se verá a seguir, a aplicação de conceitos como *precarização* ou *trabalho precário* é uma expressão negativa das formas atípicas de emprego que não se aplica aos casos de terceirização de serviços.

c) SOBRE A DEFINIÇÃO DE PRECARIZAÇÃO E SUA APLICAÇÃO

Um caminho possível para rotular qualquer situação como precária exigiria a constatação empírica de elementos como: (i) elevado grau de incerteza quanto à continuidade do vínculo

¹³⁰ “*The growth of NSE is the outcome of multiple forces. It reflects changes in the world of work brought about by globalization and social change – such as the increased role of women in the world’s labour force – but also regulatory changes. At times, laws have encouraged the use of NSE – either purposefully or unwittingly – by creating incentives for its use by enterprises. In other cases, there are gaps or grey areas in the law that has provided fertile ground for the development of non-standard work arrangements*”. (OIT, 2016, p. 2).

(irregularidade); (ii) menor controle ou influência dos trabalhadores sobre as condições do próprio trabalho, como salário e intensidade; (iii) menor proteção da lei e das formas de representação coletiva, com efeitos deletérios sobre a proteção do trabalhador e sua capacidade de acessar benefícios); (iv) baixa remuneração *etc.* Com efeito, “[...] *é a combinação de alguns desses fatores que identifica os trabalhos precários, e os limites em torno desse conceito são inevitavelmente arbitrários, em alguma medida*”.¹³¹

Na definição mais precisa da OIT, o *trabalho precário* poderia ser caracterizado por apresentar: (i) *baixa remuneração* (principalmente em empregos que pagam abaixo da linha de pobreza e/ou em que a remuneração é variável); (ii) *insegurança* (quando há incerteza relativa à continuidade do emprego ou elevado risco de ficar desempregado); (iii) *pouco controle do trabalhador* (em que o trabalhador, individualmente ou coletivamente, tem pouca influência no que se refere às suas condições de trabalho, remuneração, ritmo de trabalho); (iv) *vulnerabilidade* (quando o trabalhador não é coberto por leis ou acordos coletivos relativos à segurança e saúde ocupacional, proteção social, discriminação *etc.*). Em suma: “[a] *defining characteristic of precariousness is that the worker bears the risks associated with the job, rather than the business that is hiring the worker*”. (OIT, 2016, p. 18)

Ao insistir na relação estrita entre a terceirização de *serviços* e as condições típicas de *precarização*, entretanto, alguns autores afirmam que os trabalhadores contratados por prestadoras de serviço no Brasil estariam sujeitos a: (i) maior rotatividade; (ii) jornadas de trabalho mais longas; (iii) maior intensidade de trabalho; (iv) remuneração inferior e menos benefícios; (v) menor qualificação e possibilidade de qualificação; (vi) menor experiência na função e menor conhecimento da situação específica do trabalho; (vii) discriminação no acesso limitado às instalações da empresa contratante, como refeitórios; vestiários; e revistas

¹³¹ Rodgers e Rodgers, 1989, p. 3; tradução nossa.

na entrada e saída da empresa; (viii) condições precárias de saúde e segurança no ambiente de trabalho; (ix) representação sindical fraca ou inexistente etc.¹³²

Como afirma a OIT (2016, p.18), “[r]ather than labelling non-standard employment as precarious, it is more useful to consider the insecurities that may be associated with any work – whether standard or non-standard.” Com base nessa ideia, analisa-se a seguir a hipótese de que a terceirização, em particular, imponha condições degradantes ao trabalhador.

d) A TERCEIRIZAÇÃO E A HIPÓTESE DE PRECARIZAÇÃO

Com base na discussão anterior, o presente estudo oferece algumas considerações importantes a respeito da hipótese de *precarização* do trabalho associada à terceirização de serviços, destacadas a seguir.

Em primeiro lugar, é importante notar, de antemão, que o trabalhador que estabelece vínculos com uma empresa prestadora de serviço é um *trabalhador celetista*, contando com carteira de trabalho assinada, jornada de trabalho fixa, o pagamento de salários, férias, 13º salário, recolhimento de contribuições, além de outros direitos previstos na legislação trabalhista e em acordos coletivos ou convenções. Embora possa ser enquadrado entre as formas atípicas de contratação, por conta das peculiaridades de dedicação e do serviço que presta para outras empresas (variáveis, como se viu, de contrato para contrato, de setor para setor), o trabalhador terceirizado é parte indistinguível do mercado de trabalho formal.

Ainda a esse respeito, pelo fato de compor a força de trabalho formal da economia, não existe qualquer indicador que permita diferenciar, nas bases de microdados oficiais, um trabalhador

¹³² “Precarious employment encompasses forms of work involving limited social benefits and statutory entitlements, job insecurity, low wages, and high risks of ill-health. It is shaped by employment status (i.e., self-employment or wage work), form of employment (i.e. temporary or permanent, part-time or full-time), and dimensions of labour market insecurity as well as social context (such as occupation industry and geography) and social location (the interaction between social relations, such as ‘gender’ and ‘race’ and political and economic conditions)” (VOSKO, Leah F. *Precarious employment: Towards an improved understanding of labour market insecurity*. In L. F. Vosko (Ed.), *precarious employment: Understanding labour market insecurity in Canada* (pp. 3–39). Montreal: McGill-Queen’s University Press, Montreal.)

que presta seus serviços para a empresa com quem mantém vínculo empregatício (não terceirizado) em relação de outro, que desenvolve a mesma atividade para outra empresa (terceirizado). Por essa razão, já seria inadequado enquadrar o trabalhador terceirizado na categoria de trabalho precarizado. Como exposto anteriormente, o *status* de *precarização* é relevante para descrever e tratar apenas os casos de negligência de empresas prestadoras de serviços que operam à margem da lei e da idoneidade¹³³ – circunstância que pode levar à redução da remuneração e dos benefícios, estimular a rotatividade, o aumento da jornada e intensificação dos riscos de acidente *etc.* O que não se pode admitir é a generalização dessa conclusão, isto é, presumir que a prática da terceirização de serviços seja equiparada à fraude trabalhista (independentemente da natureza da atividade em que seja adotada).

Conclui-se, assim, que a existência de práticas fraudulentas, não estando vinculada exclusivamente à terceirização, deve ser combatida com mecanismos eficientes e recursos para fiscalizar e coibir os abusos independentemente das formas que assumes. A restrição à prática da terceirização de serviços, portanto, constitui uma desproporcionalidade, privando as empresas e os trabalhadores de oportunidades para gerenciamento eficiente dos recursos.

Em segundo lugar, é importante destacar que a caracterização e ocorrência de formas de trabalho atípico, bem como o fenômeno da precarização, variam imensamente de país para

¹³³ A este respeito, é preciso reiterar a distinção do que se entende por serviço terceirizado da fraude trabalhista, entendida aqui como locação ou intermediação de mão-de-obra (*merchandage*). Tal qualificação é importante e independe da aplicação dos critérios classificatórios de *atividades-fim* e *atividades-meio* propostos pela Súmula 331 do TST, dado que a fraude não está relacionada a ocupações ou segmentos específicos da economia. Pelo contrário, a fraude é, por definição, uma prática que se afasta do regramento geral para benefício de alguns em detrimento de outros, criando circunstâncias extraordinárias. No caso em tela, embora a produção de estudos de casos em que terceirização acobertou a prática de fraude seja importante para avaliar em que medida a legislação em vigor e a fiscalização se mostram eficazes e adequadas, a utilização desses exemplos não pode servir de parâmetro para qualificar as condições vivenciadas pelo trabalhador de atividades terceirizadas.

país, refletindo as diferenças socioeconômicas, institucionais e culturais de cada região¹³⁴. Segundo aponta a OIT (p. 18)¹³⁵

A defining characteristic of precariousness is that the worker bears the risks associated with the job, rather than the business that is hiring the worker. In addition, precariousness has been linked to certain demographic characteristics, so that specific attributes of the worker – their sex, ethnicity and place of origin – often predispose them to be channelled into precarious work. Certain sectors are also more commonly associated with precarious work, reflecting, in part, the different degrees of regulation that govern various sectors, including the presence – or absence – of trade union representation and collective bargaining.

Esse problema é exacerbado no caso brasileiro, país em que as ocorrências de formas atípicas de trabalho são resultado de uma conjunção de problemas socioeconômicos de naturezas muito distintas, sobretudo em se tratando de um país tão heterogêneo, diverso e desigual¹³⁶.

Dessa forma, mesmo respeitando as limitações impostas pelo ordenamento jurídico brasileiro atual (em termos de atividades permitidas e não permitidas), o trabalhador rotulado como *terceirizado* – isto é, que presta serviços para uma firma com a qual não estabelece vínculo empregatício direto – não compõe uma categoria socioeconômica homogênea, uma vez que agrupa profissionais com perfis variados no que se refere ao gênero, idade, nível de escolaridade, experiência e habilidade (por exemplo, um vigia com 20 anos de carreira e um

¹³⁴ Ver, a respeito, EUROPEAN COMMISSION, *Precairous Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies*. Final Report. 2004 e BARBIER, Jean-Claude e LINDLEY, Robert. *Precairous Work in Europe*. Centre d'Etudes de l'Emploi. Quatre Pages, 2002.

¹³⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Report*. 14 de novembro de 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534497/lang--en/index.htm> Acesso em novembro de 2016.

¹³⁶ A economia brasileira é marcada pela convivência, lado a lado, de setores avançados e indústrias de ponta, com elevado grau de especialização, produtividade, remuneração e qualidade de vida no trabalho (como aeroespacial, automobilístico, telecomunicações, mercado financeiro); e setores marginalizados, pautados pelo alto índice de informalidade, baixa remuneração e proteção ao trabalho precária ou inexistente (a exemplo dos segmentos agropecuários e extrativistas, construção civil, serviços domésticos de entrega).

profissional de TI recém-formado). Os serviços terceirizados, é necessário ressaltar, são utilizados em firmas, setores e localidades distintas no país: fatores que podem ser cruciais para definir as condições contratuais e reais de trabalho. Com efeito, quaisquer teses ou conclusões que partam da hipótese de que os trabalhadores terceirizados estão submetidos a condições específicas devem ser vistas com extrema cautela.

Por raciocínio similar, não é possível realizar exercícios simples de comparação entre o grupo de trabalhadores *terceirizados* e *não terceirizados*, pois a distribuição de trabalhadores de cada setor e ocupação varia de forma considerável entre os dois agrupamentos. A título de ilustração, não é possível concluir que os trabalhadores *terceirizados* sofrem mais acidentes, tem jornadas de trabalho mais longas ou remuneração menor comparando as médias observadas para a ocupação de vigilante (que apresenta, provavelmente, um percentual maior de terceirização) e a ocupação de gerente de produção (menos terceirizada, posto que está ligada a atividades-fim, vetadas pelo ordenamento jurídico atual).

Este tipo de equívoco está presente em diversos trabalhos que buscam extrair evidências a partir dos dados oficiais, a exemplo do dossiê elaborado pela CUT (2014), muito citado na literatura que se opõe à terceirização. Como se verá mais à frente, a existência de um *mix* de trabalhadores “*terceirizados*” e “*não terceirizados*” nas diferentes ocupações e setores da economia brasileira produz uma heterogeneidade que impede conclusões simples e apressadas acerca das diferentes condições de trabalho vivenciadas por esses trabalhadores.

É importante lembrar que, descartada a presunção de fraude, não cabe diferenciar o respeito aos direitos e obrigações garantidas ao trabalhador formal, esteja ele vinculado a uma empresa prestadora ou tomadora: sendo celetista, terá registro em carteira de trabalho, jornada legal fixada, pagamento de salários, férias, 13º salário, recolhimento de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), contribuições ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), respeito aos acordos e convenções dos empregados das respectivas categorias profissionais etc.

De todo modo, tal discussão pode ser beneficiada pelo desenvolvimento de metodologias adequadas para avaliar e mensurar as possíveis diferenças existentes entre trabalhadores *terceirizados* e *não terceirizados*, controlando os resultados para outros fatores que também explicam as condições vivenciadas por essas duas categorias de trabalhadores.

É o que se pretende fazer, em escala menor, a seguir.

e) DIFERENCIAIS SALARIAIS ENTRE TERCEIRIZADOS E NÃO TERCEIRIZADOS

Antes de analisar a comparação de salários entre trabalhadores terceirizados e não terceirizados, é fundamental discutir brevemente os diversos fatores que influenciam a produtividade de um trabalhador e, portanto, a sua remuneração ou salário.

Vale lembrar que a formação dos salários na economia é um fenômeno complexo, com inúmeros fatores atuando de forma concomitante. A lista a seguir, embora não seja de forma alguma exaustiva, destaca alguns dos elementos e fatos estilizados que colabora para explicar as diferenças salariais entre diferentes trabalhadores de uma mesma empresa, setor ou economia:

- i) **Características do trabalhador:** características pessoais como nível e qualidade educacional, experiência, raciocínio matemático, capacidade de expressão verbal e escrita, capacidade de aprender coisas novas, fluência em línguas estrangeiras, esforço, comprometimento, maturidade emocional *etc.* – tem valor no mercado de trabalho. Portanto, trabalhadores com diferentes características tendem a apresentar diferentes desempenhos e salários;
- ii) **Características do setor econômico:** os setores econômicos possuem diferenças importantes que podem afetar os salários dos seus trabalhadores, setores mais intensivos em capital possibilitam maior produtividade e salários, empresas em setores muito competitivos tendem a ter lucros achatados e salários menores em comparação com outros oligopolizados;

- iii) **Características da empresa:** diferentes empresas, mesmo pertencentes a um mesmo setor, podem ter características e políticas que afetam a remuneração média dos seus trabalhadores. Diferentes estratégias de contratação e remuneração – por exemplo, em termos de regras de bonificação e distribuição de lucros – afetam a remuneração anual dos trabalhadores; o tamanho médio da empresa também importa, uma vez que empresas maiores tendem a pagar maiores salários;
- iv) **Localização:** empregos nas grandes metrópoles e centros urbanos normalmente pagam maiores salários do que em cidades pequenas ou sediadas em áreas rurais;
- v) **Condições econômicas:** em momentos de crescimento econômico e prosperidade, com baixo desemprego, o trabalhador ganha poder de barganha na negociação salarial. Ademais, indivíduos contratados nessa situação tendem a ter salários melhores do que quem é contratado em período de crise;
- vi) **Preconceito e discriminação:** infelizmente, a discriminação e o preconceito direcionado a alguns grupos populacionais afetam a remuneração, não obstante tais características não influírem na produtividade. No Brasil os casos mais emblemáticos estão associados à cor da pele e ao sexo (pretos e mulheres tendem a ganhar menos dos brancos e homens, mesmo que possuam as mesmas características em outras dimensões associadas à produtividade no mercado de trabalho);
- vii) **Segmentação no mercado:** mercados de trabalhos segmentados também podem gerar diferenças salariais. No Brasil, as segmentações mais conhecidas são entre o mercado de trabalho formal e informal, e entre os trabalhadores do setor privado e servidores públicos: casos em que os benefícios e níveis salariais são significativamente afetados pela condição do trabalhador.

Adicionalmente, como já exposto, é comum encontrar no debate brasileiro contemporâneo linhas de argumentação que também consideram o tipo de regime de trabalho como um fundamental aspecto na determinação dos salários, sendo que os *trabalhadores terceirizados* (isto é, aqueles que mantêm vínculos com empresas que prestam serviços a outras empresas) recebem salários menores quando comparados aos trabalhadores diretamente contratados

pelas firmas (os trabalhadores que realizam a mesma tarefa na organização com a qual mantém vínculo empregatício).

Tendo em vista essa complexidade, isolar e quantificar com precisão a importância que alguma característica em particular – como o tipo de regime de trabalho – tem na formação dos salários é tarefa praticamente impossível.

Idealmente, para responder com rigor se há diferenças salariais entre as duas formas alternativas de contratação (terceirizada e não terceirizada), seria necessário dispor de um “*contrafactual perfeito*”, ou seja, saber qual seria o salário de: (i) um determinado trabalhador, (ii) desempenhando as mesmas atividades, (iii) na mesma empresa, (iv) no mesmo momento, considerando *apenas uma diferença*, em um caso ele seria *terceirizado* e no outro caso ele *não seria terceirizado*. Só assim seria possível atribuir exclusivamente à terceirização uma eventual diferença salarial. Evidentemente é impraticável identificar o “*contrafactual perfeito*” para realizar esse exercício, todavia é possível obter resultado próximo com a utilização de técnicas estatísticas adequadas.

Para além das dificuldades intrínsecas para se encontrar um bom contrafactual, um estudo que tenha como objetivo analisar diferenças salariais entre *trabalhadores terceirizados e não terceirizados* no Brasil possui outros obstáculos mais práticos. Em especial, como já explicitado anteriormente, não há informações ou marcadores nas bases oficiais que especifiquem se *um trabalhador é ou não terceirizado*. Trata-se, portanto, de outra questão a se levar em conta nos estudos empíricos: forma pela qual se define quem se enquadra em qual tipo de arranjo/contrato ou agrupamento.

Neste contexto, vale reforçar: há pouquíssimos estudos empíricos que avaliem o diferencial de salários e de condições de trabalho dos trabalhadores vinculados a empresas de terceirização no Brasil. De fato, os resultados empíricos mais citados no debate público sobre o tema têm como base o estudo/dossiê “*Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha*” elaborado em parceria entre a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), em 2014.

Devido à sua repercussão e ao uso indiscriminado de seus dados como reflexos da realidade, cabe produzir aqui algumas considerações importantes sobre o estudo.

Em particular, como fica explícito logo no início, o dossiê da CUT/Dieese tem como principal fonte de dados o Relatório Anual de Informações Sociais (Rais) do Ministério do Trabalho. Com base nessas informações, o estudo separa os trabalhadores em dois grupos de empresas, pertencentes aos *setores tipicamente contratantes* e aos *setores tipicamente terceirizados*¹³⁷. É importante frisar, a esse respeito, que em nenhum momento o estudo especificou quais empresas ou que setores se referem a esses agrupamentos. Adicionalmente, nem todos os trabalhadores de empresas que prestam serviços tipicamente terceirizados são trabalhadores terceirizados: é provável que ocupações mais executivas ou gerenciais em empresas prestadoras de serviços terceirizados não sejam contratados por esse tipo de arranjo.

Seguindo a definição proposta, o estudo relata que do total de 47,4 milhões de trabalhadores formais da economia em 2013, cerca de 34,7 milhões (73,2%) estavam no primeiro grupo (*setores tipicamente contratantes*) e 12,7 milhões (26,8%) no segundo (*setores tipicamente terceirizados*). Considerando esse recorte, o trabalho apresenta que o salário médio dos trabalhadores formais nos setores tipicamente contratantes era de R\$ 2.361,15 e nos tipicamente terceirizados de R\$1.776,78, ou seja, um salário 24,7% menor¹³⁸.

Com relação a esse ponto, cabe destacar que o exercício compara o salário médio de trabalhadores de setores muito distintos, como empresas de fabricação de automóveis (setor tipicamente contratante), de um lado, e de vigilância e segurança (setor tipicamente terceirizado) de outro. Evidentemente a estrutura produtiva e, portanto, as necessidades em termos de capital humano são muito distintas, resultando em salários médios diferentes entre diferentes setores. Portanto, o resultado mostrado no estudo da CUT/Dieese não deve e não

¹³⁷ É importante frisar que a separação dos dois grupos ser por setor (classificação das empresas) e não por ocupação (função desempenhada pelo trabalhador).

¹³⁸ Quando se considera o salário por hora trabalhada a diferença é de -30%.

pode ser atribuído simplesmente ao fato do trabalhador *ser terceirizado* ou *não terceirizado*, qualquer interpretação nesse sentido seria completamente equivocada.

De forma mais geral, é possível destacar pelo menos três problemas metodológicos que inviabilizam a comparação entre os grupos (*setores tipicamente contratantes e setores tipicamente terceirizados*), bem como suas conclusões relacionando terceirização e diferenciais salariais:

- i. Nos dois grupos estudados, *há ocupações* que não são tipicamente terceirizadas (isto é, uma empresa de um setor tipicamente terceirizado pode ter empregados, como gerentes ou mesmo presidentes, que não são trabalhadores terceirizados);
- ii. Os grupos *não são balanceados*, isto é, a distribuição das ocupações em cada grupo é diferente. Com efeito, um grupo (*setores tipicamente contratantes e setores tipicamente terceirizados*) pode apresentar uma concentração de ocupações caracterizadas por maior ou menor remuneração, relativamente ao outro grupo;
- iii. A distribuição das *características individuais dos trabalhadores* é diferente entre os dois grupos, sejam elas tipicamente mensuráveis e observáveis nos bancos de dados (como grau de escolaridade, experiência no mercado de trabalho etc.), como em dimensões com mensuração mais desafiadora e normalmente não disponíveis (como nível de esforço, capacidade física e analítica etc.).

Cabe destacar que, referente a esse último ponto, o próprio trabalho da CUT/Dieese apresenta tabela que afirma que 8,7% dos trabalhadores nos setores tipicamente terceirizados possuem nível superior enquanto que no outro grupo essa porcentagem é de 22,7% - apenas analisando essa informação é natural esperar que, na média, o setor com maior contingente de trabalhadores com nível superior apresente também uma média salarial mais elevada. **Esse tipo de discrepância reforça a inadequação da metodologia selecionada para oferecer resultados robustos e confiáveis.**

Neste contexto, para que se investigue com o rigor necessário a eventual existência de diferenças salariais explicadas pelo tipo de contratação é preciso utilizar metodologia que

minimize essas distorções existentes do estudo da CUT (2014). Para tanto é desejável que a metodologia alternativa compare apenas ocupações que são passíveis de serem terceirizadas¹³⁹, que permita comparar ocupações iguais¹⁴⁰ e, por fim, que leve em consideração as diferentes características do indivíduo, sejam observáveis (aquelas que são mensuráveis e disponíveis na base de dados, como escolaridade, idade etc.) ou não observáveis (aquelas que são de difícil mensuração e não disponíveis na base de dados, como esforço, capacidade analítica, capacidade física etc.).

Este esforço foi inspirado nos trabalhos de Zylberstajn (2015) e Stein *et al.* (2015), que procuraram cercar as limitações presentes no estudo da CUT/Dieese. Como extensão desse esforço, o presente estudo emprega dados da Rais¹⁴¹, estendendo a análise e os resultados entre os anos de 2007 a 2014. Essa base de dados oferece informações detalhadas sobre todos os vínculos de emprego registrados no Brasil, uma vez que todas as pessoas jurídicas, incluindo órgãos da Administração Pública, devem fornecer as informações referentes ao contrato de trabalho (salário, data de início do vínculo, afastamentos, desligamentos etc.) e informar características sociodemográficas de cada trabalhador (idade, escolaridade, raça/cor, gênero etc.)¹⁴². A seguir são apresentados os principais aspectos metodológicos e os resultados encontrados.

O primeiro desafio metodológico é a identificação dos trabalhadores terceirizados, o que não é possível diretamente. Portanto foi necessário utilizar um procedimento que permite identificar indiretamente quem são os trabalhadores terceirizados em determinadas ocupações¹⁴³. Em síntese, o método empregado é simples e pode ser descrito em três etapas:

¹³⁹ Ou seja, que não considere os “gerentes de *marketing*” na comparação (por exemplo).

¹⁴⁰ Vale dizer, que compare técnico de TI terceirizado com técnico de TI não terceirizado ao invés de comparar técnico de TI com segurança.

¹⁴¹ Relação Anual de Informações Sociais.

¹⁴² O MTE disponibiliza publicamente os microdados da Rais, porém sem a identificação dos indivíduos. A base de dados utilizada (também fornecida pelo Ministério do Trabalho), porém, é ligeiramente diferente, pois contém variáveis que permitem a identificação do mesmo indivíduo ao longo do tempo.

¹⁴³ Ver, a respeito, ver Dube e Kaplan (2010).

- i. Em primeiro lugar, definem-se as ocupações características dos serviços que são tipicamente terceirizáveis ou terceirizadas, tais como: *montagem e manutenção de equipamentos, segurança/vigilância, tecnologia da informação (TI), limpeza e conservação, pesquisa e desenvolvimento (P&D) e telemarketing;*
- ii. Em seguida, definem-se as atividades econômicas que são tipicamente associadas a empresas prestadoras de serviços, como por exemplo, atividades de *vigilância, segurança privada e transporte de valores; atividades de limpeza etc.;*
- iii. Finalmente, cruzam-se os dois conjuntos de classificações anteriores, o que permite identificar os trabalhadores em ocupações tipicamente terceirizáveis que trabalhavam em empresas cuja atividade é a prestação de serviços de terceirização. Esses trabalhadores foram então classificados como terceirizados na base de dados¹⁴⁴.

A Tabela 1 disposta a seguir, lista os seis tipos de atividades terceirizáveis considerados neste estudo e mostra a quantidade de trabalhadores em cada uma delas. Para identificar os terceirizados, foi utilizada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) no nível da família ocupacional (4 dígitos) e a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) no nível de grupos de atividade (3 dígitos)¹⁴⁵.

¹⁴⁴ O apêndice apresenta uma lista dos códigos das ocupações (CBO) consideradas no exercício econométrico.

¹⁴⁵ Além disso, vale dizer que foi considerado o código de atividade 829 (*Outras atividades de serviços prestados principalmente às empresas*) como atividade típica de empresas prestadoras de serviços terceirizados (desde que a ocupação do trabalhador coincidissem com as listadas anteriormente).

Tabela 1: Serviços Considerados para a Análise da Terceirização e suas Participações no Emprego Formal do Brasil (2007 e 2014)

Serviços	2007				2014			
	Terceiros	Próprios	Total	% Ter.	Terceiros	Próprios	Total	% Ter.
MONTAGEM E MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS	25.901	352.567	378.468	6,80%	51.231	895.950	947.181	5,40%
SEGURANÇA/VIGILÂNCIA	188.949	456.033	644.982	29,30%	450.861	1.089.170	1.540.031	29,30%
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	30.916	93.244	124.160	24,90%	135.464	225.867	361.331	37,50%
LIMPEZA E CONSERVAÇÃO	188.899	685.018	873.917	21,60%	529.046	1.780.044	2.309.090	22,90%
PESQUISA E DESENVOLVIMENTO	1.218	13.371	14.589	8,30%	4.700	48.895	53.595	8,80%
TELEMARKETING	95.967	51.123	147.090	65,20%	237.432	143.897	381.329	62,30%
TOTAL	531.850	1.651.356	2.183.206	24,40%	1.408.734	4.183.823	5.592.557	25,20%

Para facilitar o entendimento, pode-se considerar o serviço de *telemarketing* no ano de 2007. No referido ano havia 147.090 trabalhadores cuja ocupação estava diretamente associada aos serviços de *telemarketing* sendo que desses 65,2% estavam registrados em empresas que fornecem o serviço (considerados terceirizados) e os demais 51.123 estavam registrados em empresas de outros setores e, portanto, são classificados como empregados próprios (diretamente contratados pelas empresas, ou *não terceirizados*). Em 2014, esses números eram respectivamente: do total de 381.239 trabalhadores em *telemarketing*, 237.432 eram *trabalhadores terceirizados* (62,3%) e 143.387 próprios/não terceirizados (37,7%).

Com base na metodologia indicada, o exercício estima que a participação dos trabalhadores terceirizados no conjunto das atividades tipicamente terceirizadas manteve-se relativamente estável no período, com um aumento de 0,8 ponto percentual entre 2007 e 2014, totalizando 25,2% dos empregos formais nas ocupações selecionadas em 2014. Finalmente, considerando-se o total de empregos formais da economia brasileira em 2014 (49.571.510 milhões de vínculos¹⁴⁶), a participação dos *trabalhadores terceirizados* das ocupações tipicamente terceirizadas responderia por um percentual de apenas 2,8% do total.

Esse contingente, vale dizer, é significativamente inferior à estimativa obtida pela CUT (2014) de 12.700.546 *trabalhadores terceirizados* em 2013 (ou 25,9% do total de 48.948.433 vínculos formais daquele ano). A comparação permite concluir que o cálculo simples oferecido pelo dossiê da CUT/Dieese superestima o número de trabalhadores terceirizados na economia brasileira, ao incluir nesse contingente todos os indivíduos vinculados a setores agregados que são “tipicamente terceirizados”.

A Tabela 2, exposta a seguir, exhibe algumas estatísticas descritivas da base de dados. Inicialmente, é possível evidenciar que os trabalhadores terceirizados ganham, em média, menos do que os trabalhadores próprios. Outras estatísticas mostram, porém, que a comparação dos salários médios entre trabalhadores *terceirizados* e *não terceirizados* –

¹⁴⁶ Disponível em: <<http://observatorio.sebraego.com.br/midias/downloads/14092015084428.pdf>> Acesso em novembro de 2016.

presente em outros estudos sobre o assunto - deve ser feita com cautela, dado que há diferenças relevantes nos valores médios de variáveis importantes para a determinação da remuneração dos trabalhadores (como educação, idade e tempo no emprego, por exemplo).

Tabela 2: Estatísticas Descritivas da Base de Dados

Variável	Terceirizados				Próprios			
	Média	DP	Mín.	Máx.	Média	DP	Mín.	Máx.
REMUNERAÇÃO MÉDIA*	1.160,40	1.663,00	21,6	104.801,50	1.457,78	2.145,60	2,7	108.425,20
IDADE	35,4	10,7	10,5	100,3	38,5	11,7	10,5	110,8
HORAS CONTRATADAS	41,5	5,2	1	44	41,5	5	1	44
MULHERES	0,4234	-	0	1	0,3472	-	0	1
BRANCO	0,4942	-	0	1	0,5713	-	0	1
ENSINO MÉDIO	0,5265	-	0	1	0,4939	-	0	1
ENSINO SUPERIOR	0,0712	-	0	1	0,0712	-	0	1
TEMPO NO EMPREGO (MESES)	33,1	42,8	0	599,3	67,3	82,7	0	599,9
NÚMERO DE DIAS AFASTADO	4,1	24,8	0	392	3,8	24,4	0	730
ANO = 2007	0,074	-	0	1	0,0745	-	0	1
ANO = 2008	0,1147	-	0	1	0,1112	-	0	1
ANO = 2009	0,1097	-	0	1	0,1112	-	0	1
ANO = 2010	0,1189	-	0	1	0,1193	-	0	1
ANO = 2011	0,0715	-	0	1	0,0828	-	0	1
ANO = 2012	0,1274	-	0	1	0,1275	-	0	1
ANO = 2013	0,1878	-	0	1	0,1845	-	0	1
ANO = 2014	0,1961	-	0	1	0,1889	-	0	1
TOTAL DE OBSERVAÇÕES		7.183.373				22.144.981		

Fonte: Rais (MTE). Elaboração própria.

* Os valores monetários foram corrigidos para dezembro de 2014 pela variação do IPCA.

A princípio, as estatísticas descritivas permitem destacar ao menos duas diferenças importantes entre os dois grupos, com possível impacto na remuneração: (i) os trabalhadores *terceirizados* eram, em média, três anos mais jovens que os trabalhadores *não terceirizados*; e (ii) os trabalhadores *terceirizados* tinham, em média, vínculos de duração significativamente inferior aos *não terceirizados* (33,1 meses dos *terceirizados*, contra 67,3 meses dos *não terceirizados*). Com base nessas diferenças, seria natural esperar que a remuneração dos trabalhadores *terceirizados* fosse inferior à dos trabalhadores *não terceirizados*. De fato, na média dos anos avaliados, o salário médio do grupo de

trabalhadores *terceirizados* foi de R\$ 1.160, enquanto o valor médio recebido pelos trabalhadores *não terceirizados* foi de R\$ 1.458.

A questão crucial para o presente estudo é identificar o quanto dessa diferença salarial pode ser atribuída *exclusivamente* ao fato do trabalhador estar vinculado à prestadora de serviços (isto é, ao fato dele ser *terceirizado*). Para tanto, é necessário o emprego de técnicas econométricas adequadas e amplamente divulgadas, aplicáveis ao presente caso graças à presença de algumas características observáveis na base de dados disponível:

- i. É possível identificar *trabalhadores terceirizados e não terceirizados* (próprios, diretamente contratados pelas empresas);
- ii. Há informações sobre características das empresas contratantes (como tamanho, setor de atividade, município etc.) e dos trabalhadores (escolaridade etc.);
- iii. Como os indivíduos são identificados e sua trajetória profissional entre 2007 e 2014 é observada, é possível isolar o efeito da terceirização sobre os salários até mesmo de variáveis que não são observáveis/mensuráveis, mas intrínsecas ao indivíduo (como capacidade analítica, capacidade física, esforço, comprometimento com o trabalho, maturidade emocional etc.).

Quando todos esses elementos são considerados, os resultados do exercício apontam que a terceirização está relacionada a uma redução de apenas 3,5% do salário médio do trabalhador¹⁴⁷. *Ou seja, aplicando-se a metodologia adequada, dois trabalhadores com as mesmas características, desempenhando as mesmas funções, sendo a única diferença entre eles o fato de um trabalhar em regime terceirizado (vinculado a prestadoras) e o outro contratado diretamente pela empresa, apresentam, em média, diferença salarial de -3,6%.*

A comparação com os resultados apresentados pela CUT (2014) é gritante. O dossiê sindical estima que a diferença salarial entre trabalhadores terceirizados e aqueles contratados diretamente pelas empresas (*não terceirizados*) é de -24,7% (isto é, trabalhadores

¹⁴⁷ Detalhes metodológicos podem ser encontrados no apêndice do presente documento.

terceirizados receberiam um salário 24,7% inferior ao recebido pelos trabalhadores não terceirizados). Como antecipado, essa estimativa encontra-se certamente superestimada, uma vez que a metodologia da CUT/Dieese não emprega instrumental analítico adequado, por exemplo, para eliminar a influência das características não observáveis dos indivíduos, que exercem um papel relevante na seleção e determinação da remuneração dos trabalhadores.

Outro fato importante a ser destacado, com base nos resultados do exercício desenvolvido neste estudo é a *heterogeneidade dos diferenciais salariais encontrados*. De maneira geral, ocupações de baixa qualificação (como *telemarketing e limpeza*) oferecem remunerações menores aos terceirizados. Porém, ocupações de alta qualificação, que exigem o acúmulo de capital humano específico, como P&D e TI, pagam salários maiores aos *trabalhadores terceirizados* – algo que também vai de encontro com o que foi exposto anteriormente¹⁴⁸.

Em suma, os resultados do exercício empírico desenvolvido no presente estudo permitem, em primeiro lugar, refutar os cálculos e estimativas oferecidas pela CUT e Dieese a respeito do total de trabalhadores terceirizados, bem como o diferencial salarial existente entre trabalhadores *terceirizados e não terceirizados* (vide Tabela 3). Com isso, o presente estudo reforça, mais uma vez, o caráter complexo e heterogêneo da terceirização de serviços.

Tabela 3: Comparativo dos Resultados Entre Estudos Sobre Terceirização de Serviços

Variável	CUT (2014)*	FIPE*
Número de trabalhadores formais <i>terceirizados</i> (estimado)	12.700.546	1.408.734
Total de trabalhadores formais na economia (RAIS)	48.948.433	49.571.510
Participação dos trabalhadores <i>terceirizados</i> no total de trabalhadores formais	25,9%	2,8%
Diferença salarial entre trabalhadores <i>terceirizados</i> e não <i>terceirizados</i>	-24,7%	-3,6%

Fonte: Rais, CUT (2014). Notas: (*) os estudos oferecem estimativas para anos diferentes. O presente estudo tem como referência dados mais atualizados de 2014, enquanto a CUT (2014) tem como base os dados de 2013.

¹⁴⁸ Uma vez que os resultados se baseiam no salário em carteira informado através da Rais, eles não levam em conta outros benefícios (pecuniários ou não). Também não são medidas diferenças entre as condições de trabalho nas duas formas de contratação (acesso a vestiário, banheiros, alimentação em restaurante etc.). Graças a esta lacuna, nada se pode afirmar a respeito dessas comparações entre trabalhadores terceirizados e não terceirizados.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo procurou evidenciar diversas dimensões do fenômeno da *terceirização de serviços*, seja do ponto de vista das firmas, seja a partir da ótica dos trabalhadores. As conclusões gerais contrastam com o quadro normativo vigente no país, que restringe a prática para uma parcela relevante das atividades desenvolvidas pelas empresas. Pode-se afirmar, ademais, que os critérios indicados para definir a licitude da terceirização não oferecem a clareza necessária para possibilitar a organização dos negócios das empresas, produzindo um cenário de insegurança jurídica e litigiosidade que atinge todos os agentes econômicos.

A experiência internacional reforça essa percepção: o tratamento jurídico-legal da terceirização demonstrou que a maior parte dos países estudados não oferece restrições à prática pelas firmas, embora alguns deles estabeleçam regulamentações. Nestes casos, as regulamentações procuram garantir a preservação das características básicas dos respectivos sistemas de relações nacionais de relações de trabalhos nas atividades terceirizadas. Há que se notar, a esse respeito, uma tendência recente de alguns países, sobretudo os europeus, no sentido de reformar e flexibilizar a legislação trabalhista, bem como as regras aplicáveis à terceirização.

Já quanto precarização do trabalho, hipótese sugerida pelos opositores da terceirização, o estudo propôs uma apreciação crítica a respeito dos critérios e das evidências empíricas que poderiam ser utilizados para a sua atribuição aos *trabalhadores terceirizados*. Os argumentos e resultados apresentados ao longo do estudo colaboram para descartar a concepção de que a terceirização seja responsável por condições inferiores de trabalho. Diante do exposto, o presente estudo recomenda uma solução institucional menos restritiva para a prática, combinando: (i) a autonomia das firmas para terceirizar qualquer atividade ou serviço, tendo como objetivo garantir a eficiência produtiva e organizacional; (ii) a adequada regulamentação da prática, atentando para necessidade de prover efetiva proteção e respeito dos direitos dos trabalhadores *terceirizados*.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACAS *Guidelines. Handling TUPE Transfers.* Disponível em:
<<http://www.acas.org.uk/media/pdf/j/p/Handling-TUPE-Transfers-The-Acas-Guide.pdf>> Acesso em novembro de 2016.

BATISTA, Emily Alves dos Santos. A “maquiagem” do trabalho formal: um estudo sobre a terceirização no setor agrícola da região de Frutal-MG. Frutal-MG: Prospectiva, 2016.

BECKER, Gary. Human Capital. New York: National Bureau of Economic Research, 1961.

BIRELMA, Alpkán. Subcontracted Employment and Labor Movement’s Response in Turkey. Disponível em:
<<http://www.continuetolearn.uiowa.edu/conferences/pdfs/IowaPaperBirelma.pdf>>
Acesso em novembro de 2016.

BOTELHO, Fernando.; PONCZEK, Vladimir. Segmentation in the Brazilian Labor Market. Economic Development and Cultural Change, University of Chicago Press, v. 59, n. 2, p. 437-463, 2011.

CASTELO, Jorge Pinheiro. A desregulamentação americana. Revista do Advogado [da Associação dos Advogados de São Paulo]. São Paulo: AASP, nº 86, 2006.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES – CUT. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2014.

BAYART, Christian; BOSMANS, Ilse; DE KOSTE, Pieter. Employment Issues. International Outsourcing Law and Practice Supp; 2013.

COASE, Ronald. H. The nature of the firm. *Economica*, v. 4, n. 16, p. 386-405, 1937.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). O sistema de relações de trabalho no brasil e reino unido. Brasília: CNI, 2008.

_____. Sondagem especial – terceirização, v. 4, n. 2, jul. 2014.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

DAVID H., Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing (August 2001). *Journal of Labor Economics*, January 2003.

DELOITTE. Contratação de mão de obra terceirizada. Junho, 2015.

DOERINGER, Peter B.; PIORE, Michael. J. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Heath, 1971.

DUBE, Arindrajit.; KAPLAN, Ethan. Does Outsourcing Reduce Wages in the Low-Wage Service Occupations? Evidence from Janitors and Guards. *Industrial and Labor Relations Review*, Cornell University, v. 63, n. 2, p. 287-306, Jan. 2010.

EICHHORST, Werner. Do we have to be afraid of the future world of work? Institute for the Study of Labor, 2015. (IZA Policy Papers, n. 102).

EUROFOUND. Regulation of labour market intermediaries and the role of social partners in preventing trafficking of labour, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016.

FRAZIER, Gary L., SPEKMAN, Robert e O'NEAL, Charles. Just-In-Time Exchange Relationships in Industrial Markets. *Journal of Marketing*. Vol. 52, No. 4. Oct, 1988.

JUS LABORIS. Outsourcing and Employment: An International Guide. A Ius Laboris Publication, 2011.

KATZ, Lawrence F.; KRUEGER, Alan. The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015. NBER Working Paper No. 22667 Issued in September 2016.

MARCELINO, Paula R. P.. Terceirização do trabalho no Brasil e na França. Disponível em: <<http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/segundosimposio/paulareginapereiramarcelino.pdf>> Acesso em novembro de 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MENEZES FILHO, Naércio. A.; MENDES, Marcus.; ALMEIDA, Eduardo. S. O diferencial de salários formal e informal no Brasil: segmentação ou viés de seleção? Revista Brasileira de Economia, v. 58, n. 2, p. 235-248, 2004.

OCHOA, Martín Álvarez; JIMÉNEZ, Sergio Felipe López; HERRERA, Héctor Rodríguez; FONG, Teodoro Reyes; VALENCIA, Georgina Govea. Labor Reform in Mexico, Analysis of Principal Changes and Method of Recruitment. China-USA Business Review, Vol. 13, No. 8. August 2014.

OECD. Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation. OECD Employment Outlook 2013, OECD Publishing. Study of Labor, 2015.

STEIN, Guilherme; ZYLBERSTAJN, Eduardo; ZYLBERSTAJN, Hélio; Terceirização e salários. Boletim Mercado de Trabalho, Conjuntura e Análise nº 59, outubro, 2015.

THOMSON REUTERS. Outsourcing global guide. Disponível em: <<http://us.practicallaw.com/resources/global-guides/outsourcing-guide>> Acesso em novembro de 2016.

XVTH MEETING OF EUROPEAN LABOUR COURT JUGDES. Outsourcing. Bundesarbeitsgericht Erfurt, Germany, 2007.

ZYLBESTAJN, Eduardo. Três ensaios sobre o mercado de trabalho no Brasil Tese de Doutorado, FGV, 2015. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/13863>> Acesso em novembro de 2015.

ZYLBERSTAJN, Hélio. The end of jobs: a case of theoretical convergence? Amsterdam: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, vol. 26, Issue 04, p. 389-400, 2010.

_____, Uma interpretação econômica para a crise do paradigma, in Frediane, Yone (ed), A Valorização do Trabalho Autônomo e a Livre Iniciativa, Porto Alegre: Lex Magister, 65-72, 2015.

8. APÊNDICE METODOLÓGICO

8.1 METODOLOGIA E MODELO ECONÔMICO

Para avaliar o diferencial de salários entre trabalhadores terceirizados e próprios, a estratégia empírica do estudo emprega modelos com efeito fixo dos indivíduos. Abordagem similar pode ser encontrada, por exemplo, em Botelho e Ponczek (2011), que estimam modelos com efeito fixo para avaliar o diferencial de salários entre trabalhadores formais e informais.

Neste trabalho, nossa equação de referência é a seguinte:

$$w_i = \alpha_0 + \delta o_{it} + \beta x_{it} + \mu_i + e_{it} \quad (1)$$

Em que: w_i é o logaritmo natural do salário (real) do indivíduo i , o_{it} é uma variável binária que assume valor 1 caso o trabalhador i seja terceirizado no instante t ; x_{it} é um vetor de covariadas observáveis relacionadas ao indivíduo i no instante t ; em nosso caso, x_{it} inclui *dummies* de ano (para controlar por eventuais tendências nos salários comuns a todos os indivíduos), *dummies* relacionadas ao tamanho do estabelecimento, *dummies* do setor de atividade, o número de horas contratadas, *dummies* para o grau de instrução (para controlar mudanças na escolaridade dos trabalhadores ao longo do tempo¹⁴⁹), a duração do vínculo de trabalho em meses e finalmente seis *dummies* que controlam para os seis grupos de atividades de interesse. Por fim, μ_i é o efeito fixo do indivíduo i (potencialmente correlacionado com o_{it}) que captura características não observáveis e que não variam ao longo do tempo (habilidade, preferências *etc.*), enquanto e_{it} é erro.

A inclusão do efeito fixo μ_i é fundamental para a estimação de δ livre de viés. A ausência do efeito fixo faria com que diferenças nas características não observáveis dos indivíduos correlacionadas com a alocação entre terceirizados e próprios tornassem nosso estimador viesado e inconsistente. Como discutido anteriormente, é possível que as empresas que contratam serviços terceirizados sejam menos intensas em habilidade ou que sejam

¹⁴⁹ Cerca de 10% dos trabalhadores registram mudança nessa variável ao longo dos 4 anos de painel.

intrinsecamente diferentes e, portanto, contratariam trabalhadores com salários naturalmente diferentes. O efeito fixo, porém, controla por essas características dos trabalhadores não observáveis e fixas ao longo do tempo, eliminando a correlação espúria.

Na exposição dos argumentos teóricos que levariam à segmentação do mercado de trabalho entre trabalhadores terceirizados e próprios, nota-se que aspectos institucionais do mercado de trabalho poderiam explicar esse fenômeno. Afinal, que elementos fariam um trabalhador aceitar um salário mais baixo na condição de terceirizado?

Uma explicação bastante razoável seria uma diferença no poder de barganha do trabalhador. Por exemplo, trabalhadores próprios podem ser representados por sindicatos de categoria diferente à dos terceirizados, e então diferentes condições de negociação de acordos e convenções coletivas surgiriam. Imaginemos um vigia que resida na região do ABC Paulista, que tradicionalmente abriga muitas indústrias do setor de autopeças. Caso seja terceirizado, esse vigia deixará de ser representado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, uma instituição tradicionalmente representativa e combativa. Nesse caso, as condições de negociação seriam afetadas e o impacto disso nos salários poderia ser negativo.

Assim, é razoável supor que diferentes ocupações sintam impactos diferentes da terceirização. Para avaliar essa possibilidade, estima-se o seguinte modelo:

$$w_i = \alpha_0 + \delta o_{it} + \phi_j o_{it} V_{ij} + \beta x_{it} + \mu_i + e_{it} \quad (2)$$

em que V_{ij} é um vetor de *dummies* das ocupações de interesse j e ϕ_j é um vetor de coeficientes que mede o impacto da terceirização em cada ocupação j separadamente¹⁵⁰. Para que a equação acima seja estimada, é necessário definir uma ocupação como referência, para que as demais $j-1$ ocupações tenham suas *dummies* incluídas na regressão, interagindo também com o_{it} . Nos resultados apresentados nas próximas seções, a categoria de referência adotada foi *Montagem e manutenção de equipamentos*.

¹⁵⁰ O efeito da terceirização em cada ocupação j será dado pela soma $\delta + \phi_j$.

Algumas ressalvas devem ser feitas quanto à estratégia adotada. Primeiro, ao incluir o efeito fixo, não podemos incluir na regressão variáveis de interesse que não mudam ao longo do tempo, como por exemplo raça ou gênero. Segundo, a identificação só é possível porque há indivíduos que transitam entre terceirização e contratação própria ao longo do tempo. Portanto, o efeito da terceirização nos salários será medido apenas para esses trabalhadores que transitaram. No entanto, é possível que haja algum mecanismo de seleção que faça com que indivíduos com características específicas transitem mais frequentemente entre os tipos de emprego, o que traria algum viés para nossas estimativas.

A Tabela 4, apresentada a seguir, mostra a matriz de transição entre a contratação direta e a terceirização. Nota-se que 6,7% dos trabalhadores *terceirizados* em um dado ano assumem uma condição de contratação direta no ano seguinte. Por outro lado, apenas 1,9% dos contratados diretamente tornam-se terceirizados no ano seguinte.

Ainda neste apêndice, são apresentados alguns testes que indicam que os resultados não se alteram de acordo com o status inicial dos trabalhadores, mas esse fato não garante por si que não haja algum mecanismo que faça com que a contratação de terceirizados seja endógena.

Caso a probabilidade de se tornar terceirizado seja afetada por características não observáveis, então as estimativas podem estar potencialmente afetadas se o efeito dessas características não observáveis na probabilidade de se tornar terceiro não for fixo no tempo. A hipótese do estudo é de que isso não ocorre e que, ao longo do tempo, o efeito fixo consegue captar as diferenças na probabilidade de terceirização.

Tabela 4: Transições “de” e “para” a Condição de “Terceirizado”

Tipo de contratação no ano inicial	Tipo de contratação no ano seguinte		
	TERCEIRIZADO	NÃO TERCEIRIZADO	NÚMERO DE OBSERVAÇÕES
TERCEIRIZADO	93,30%	6,70%	10.476.994
NÃO TERCEIRIZADO	1,90%	98,10%	3.136.293
NÚMERO DE OBSERVAÇÕES	10.485.766	3.127.521	13.613.287

Fonte: Rais (MTE). Elaboração própria.

8.2 RESULTADOS

A Tabela 5, a seguir, exhibe os resultados para a estimativa do diferencial de salários entre os terceirizados e os diretamente contratados. A primeira coluna apresenta o coeficiente estimado por meio da regressão de w em uma constante e na variável *dummy* de terceirização.

Tabela 5: Efeitos da Terceirização Sobre os Salários dos Trabalhadores

	MQO (sem controles)	MQO (com controles)	Efeito fixo
δ	-0.1518*** (0.0003)	-0.1742*** (0.0004)	-0.0357*** (0.0006)
Observações	29.328.354	23.189.503	29.325.777
Indivíduos	-	-	15.714.741
R ² (ajustado/total)	0,007	0,6588	0,2868

Fonte: Rais (MTE). Elaboração própria.

Nota 1: Erros padrões entre parênteses. A regressão estimada via MQO sem controles tem o logaritmo do salário real como variável dependente e apenas uma constante e a *dummy* ‘terceirizado’ como regressores; a regressão com controles utiliza também *dummies* de UF, setor, família ocupacional, gênero, cor, nível de escolaridade, tamanho do estabelecimento e ano, além de idade, horas contratadas e número de dias de afastamento. Nota 2: A remuneração em 31/dezembro de cada ano foi corrigida pelo IPCA para dezembro de 2014. * significativo a 10%; ** significativo a 5%; *** significativo a 1%.

Como esperado, o diferencial salarial (sem controles) é bastante negativo (-15,2%), e cresce para 17,4% quando são consideradas as diversas características observáveis dos indivíduos (idade, sexo, escolaridade etc.). Por outro lado, a terceira coluna da mesma tabela propõe uma conclusão diferente a respeito do diferencial de salários entre os *terceirizados* e os

trabalhadores não terceirizados, assim que fatores não observáveis são levados em conta: a diferença média na remuneração de um mesmo indivíduo que muda de emprego e transita de uma forma de contratação para a outra (próprio para terceirizado) é de -3,6%, a qual se verifica quando o indivíduo é contratado como terceirizado. Trata-se de uma diferença consideravelmente menor do que a encontrada nos dois exercícios anteriores (sem controles e controlando para fatores observáveis).

Em seguida, investiga-se se o diferencial salarial é similar ou heterogêneo entre as ocupações/serviços tipicamente terceirizados. Como pode ser visto nos dados da Tabela 6, há, de fato, uma variação considerável quando os resultados são desagregados. Para encontrar o diferencial total, soma-se o coeficiente associado à *dummy* terceirização com o coeficiente da interação entre terceirização e ocupação (exceto no caso da categoria de referência, *montagem e manutenção de equipamentos*).

O maior diferencial nos salários foi encontrado para os trabalhadores de *telemarketing* que transitam entre as duas formas de contratação com -12% no salário mensal. Trabalhadores de *limpeza e conservação, montagem e manutenção de equipamentos e TI* também apresentam um diferencial negativo, todos ao redor de -5%. Por outro lado, os trabalhadores das atividades de *segurança/vigilância* recebem, em média, 5% a mais quando são terceirizados. Já os trabalhadores envolvidos em atividades de *P&D* têm diferenciais que não são significativos estatisticamente. *Tais resultados evidenciam que os efeitos da terceirização são de fato heterogêneos!*

Atividades que requerem baixa qualificação parecem resultar em remunerações inferiores para os terceirizados. Já nas atividades de alta qualificação, o diferencial caminha na direção contrária e a remuneração dos terceirizados é estatisticamente igual ou até maior. Uma hipótese que explica resultados se segue: a arbitragem só funcionaria no caso de ocupações de média e alta qualificações, fornecendo maior poder de barganha para os empregadores no caso das ocupações de menor qualificação.

Tabela 6: Efeitos da Terceirização nos Salários, por Ocupação Terceirizada

Ocupação	Coefficiente	MQO (sem controles)	MQO (com controles)	Efeito fixo
MONTAGEM E MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS	δ	-0,1346*** -0,0015	-0,0175*** (0,0018)	-0,0453*** -0,0023
SEGURANÇA/VIGILÂNCIA	$\delta + \theta_{SV}$	-0,0058*** -0,0005	-0,1890*** (0,0008)	0,0370*** -0,0012
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	$\delta + \theta_{TI}$	-0,0140*** -0,0014	-0,0212*** (0,0020)	-0,0481*** -0,003
LIMPEZA E CONSERVAÇÃO	$\delta + \theta_L$	-0,1148*** -0,0003	-0,2185*** (0,0004)	-0,0612*** -0,0007
PESQUISA E DESENVOLVIMENTO	$\delta + \theta_{PSD}$	0,1435*** -0,0061	-0,1750*** (0,0059)	-0,0077 -0,0102
TELEMARKETING		-0,2878*** -0,0008	-0,0046** (0,0021)	-0,1247*** -0,0022
Observações Indivíduos	$\delta + \theta_{TM}$	29.328.354 -	23.189.503 -	29.325.777 15.714.741
R ² (ajustado/total)		0,3146	0,6594	0,2941

Fonte: Rais 2007-2014 (MTE). Elaboração própria.

Nota: Erros padrões entre parênteses. A regressão estimada via MQO sem controles tem o logaritmo do salário real como variável dependente e apenas uma constante e a *dummy* ‘terceirizado’ como regressores; a regressão com controles utiliza também *dummies* de UF, setor, família ocupacional, gênero, cor, nível de escolaridade, tamanho do estabelecimento e ano, além de idade, horas contratadas e número de dias de afastamento. * significativo a 10%; ** significativo a 5%; *** significativo a 1%.

8.3 TESTES DE ROBUSTEZ

Foram realizados testes para avaliar a robustez dos resultados apresentados anteriormente de duas formas distintas. Primeiro, avaliou-se a possibilidade dos resultados se alterarem quando são utilizados períodos menores dentro de amostra. Ao invés de utilizar os oito anos para montarmos um único painel, dividiu-se a base de dados em três painéis distintos: um com as observações de 2007 e 2008; 2009 e 2010; 2011 e 2012; 2012 e 2013; 2013 e 2014. Uma das motivações para essa separação da base é que, quando se divide a amostra em intervalos de tempo menores, há menos atrito nos dados, o que permite realizar o exercício econométrico com painéis balanceados.

Além disso, esse exercício é particularmente interessante porque se avaliará se o período 2007-2008, pré e durante a crise financeira internacional, apresentou resultados distintos dos períodos subsequentes. Nesse período inicial, pode-se considerar que um choque exógeno (a crise) afetou o mercado de trabalho e, portanto, fez com que parte importante dos desligamentos ocorressem exogenamente. Essa variação pode ter causado alguma seleção entre os trabalhadores que permaneceram no mercado de trabalho em 2009, ou mesmo naqueles que regressaram para as mesmas ocupações depois disso.

Como é possível notar na Tabela 7, a seguir, os resultados apontam para uma queda no diferencial dos salários entre os setores desfavoráveis aos terceirizados, particularmente para a subamostra 2011/2012. Esse período foi marcado por uma redução significativa da taxa de desemprego e pela expansão do setor de serviços como um todo, o que pode ter elevado a demanda por trabalhadores dos serviços analisados. De qualquer forma, o padrão observado anteriormente se mantém: ocupações de baixa qualificação registram remuneração menor para os terceirizados, enquanto as ocupações de maior qualificação registram salários estatisticamente iguais ou superiores para a forma de contratação terceirizada.

Tabela 7: Efeitos da Terceirização nos Salários em Subamostras (entre 2017 e 2014)

Ocupação	Coefficiente	2007-2014	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014
MONTAGEM E MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS	δ	-0,0453*** -0,0023	-0,0316*** -0,0065	-0,0047 (0,0062)	0,0025 -0,0108	-0,0195*** -0,0046
SEGURANÇA/VIGILÂNCIA	$\delta + \theta_{SV}$	0,0370*** -0,0012	0,0575*** -0,0039	0,0409*** -0,0037	0,0525*** -0,005	0,0238*** -0,0031
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	$\delta + \theta_{TI}$	-0,0481*** -0,003	-0,0592*** -0,0087	-0,0192*** -0,006	0,1690*** -0,0246	-0,0273*** -0,0064
LIMPEZA E CONSERVAÇÃO	$\delta + \theta_L$	-0,0612*** -0,0007	-0,0466*** -0,0028	-0,0584*** (0,0021)	-0,0019 -0,002	-0,0149*** -0,0018
PESQUISA E DESENVOLVIMENTO	$\delta + \theta_{P&D}$	-0,0077 -0,0102	-0,0185 -0,0433	-0,0051 -0,0296	- 0,0952*** -0,0365	0,0281* -0,0152
TELEMARKETING	$\delta + \theta_{TM}$	-0,1247*** -0,0022	-0,1415*** -0,0078	-0,1434*** -0,0093	-0,012 -0,0173	0,0017 -0,0118
Observações Individuos		29.325.777 15.714.741	5.466.508 4.120.350	6.745.634 4.640.754	6.086.286 4.624.186	11.027.349 7.487.299
R ² (ajustado/total)		0,2941	0,1735	0,1302	0,2398	0,0555

Fonte: Rais 2007-2014 (MTE). Elaboração própria.

Nota: Erros padrões entre parênteses. * significativo a 10%; ** significativo a 5%; *** significativo a 1%.

Outro teste importante busca esclarecer se há tendências heterogêneas ao longo do tempo para os trabalhadores terceirizados em relação aos não terceirizados. Para captar essas diferenças, estimou-se a seguinte equação:

$$w_{it} = \alpha_0 + \gamma_j V_{it} + \delta o_{it} + \phi_j o_{it} V_{it} + \beta x_{it} + \int \tau_t w_{it} 1d_{t,t} + \int \varphi_t o_{it} 1d_{t,t} + \mu_i + e_{it} \quad (3)$$

em que: o_{it} é o valor de o_{ii} na primeira observação do indivíduo i e w_{it} é o logaritmo da remuneração do trabalhador na mesma primeira observação. Portanto, a equação acima repete o modelo estimado anteriormente, acrescentando dois novos conjuntos de variáveis. Primeiro, entram interações entre as *dummies* de ano e o primeiro salário observado para o indivíduo. Por fim, foram adicionadas ao modelo interações entre *dummies* de ano e a forma de contratação inicial, isto é, a dummy terceirizado ou próprio no primeiro ano em que o trabalhador aparece na base de dados.

Com isso, o modelo é adaptado para permitir que aqueles que inicialmente são terceirizados ou próprios tenham tendências diferentes ao longo do tempo. Assim, o efeito da terceirização medido por δ é aquele para além da tendência de cada indivíduo. Na estimação da equação (3), $\delta = -0.0478$ com intervalo de confiança (a 95%) entre -0.0522 e -0.0433. O tamanho grande da base de dados ajuda na obtenção de erros padrões pequenos: esse intervalo de confiança não contém o valor encontrado anteriormente (-0.0357). Mesmo assim, é seguro dizer que as conclusões não mudam e permanecem válidas mesmo sob a hipótese de que terceirizados têm trajetórias de salários diferentes das apresentadas.

8.4 OCUPAÇÕES E ATIVIDADES CONSIDERADAS NO ESTUDO

Para o desenvolvimento dos exercícios econométricos desenvolvidos neste estudo, foram considerados os seguintes códigos da Classificação Brasileira de Ocupação (CBO), para ocupações e da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), para atividades:

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
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
CBO	Descrição
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
7251	Montadores de máquinas, aparelhos e acessórios em linhas de montagem
7254	Mecânicos montadores de motores e turbo alimentadores
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

Ocupações: Tecnologia da Informação (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

Ocupações: 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

Ocupações: Pesquisa e desenvolvimento (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

Ocupações: Telemarketing

CBO	Descrição
4223	Operadores de telemarketing

Atividades: 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

Atividades: Segurança/Vigilância

CNAE	Descrição
801	Atividades de vigilância, segurança privada e transporte de valores

Atividades: Tecnologia da Informação (TI)

CNAE	Descrição
620	Atividades dos serviços de tecnologia da informação

Atividades: Limpeza e conservação

CNAE	Descrição
811	Serviços combinados para apoio a edifícios
812	Atividades de limpeza
970	Serviços domésticos

Atividades: Pesquisa e desenvolvimento (P&D)

CNAE	Descrição
721	Pesquisa e desenvolvimento experimental em ciências físicas e naturais
722	Pesquisa e desenvolvimento experimental em ciências sociais e humanas

Atividades: Telemarketing

CNAE	Descrição
822	Atividades de teleatendimento