

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA - PIMES

UMA ANÁLISE DO CRESCIMENTO ECONÔMICO DO SETOR DE SERVIÇOS
TERCEIRIZÁVEIS NO ESTADO DE PERNAMBUCO E SUAS REPERCURSÕES
SOBRE O MERCADO DE TRABALHO ENTRE 1995 E 2010

JUCIVAN DENIO FLORENCIO PAIXÃO

RECIFE
2012

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA - PIMES

UMA ANÁLISE DO CRESCIMENTO ECONÔMICO DO SETOR DE SERVIÇOS
TERCEIRIZÁVEIS NO ESTADO DE PERNAMBUCO E SUAS REPERCUSSÕES
SOBRE O MERCADO DE TRABALHO ENTRE 1995 E 2010

JUCIVAN DENIO FLORENCIO PAIXÃO

Dissertação apresentada ao Programa
de Pós Graduação em Economia –
PIMES, como requisito para a obtenção
do Grau de Mestre em Economia
Aplicada, Área: Comércio Exterior e
Relações Internacionais.

Orientador: Prof. Écio de Farias Costa,
PhD.

RECIFE
2012

Catálogo na Fonte
Bibliotecária Ângela de Fátima Correia Simões, CRB4-773

P149a	Paixão, Jucivan Denio Florencio Uma análise do crescimento econômico do setor de serviços terceirizáveis no estado de Pernambuco e suas repercussões sobre o mercado de trabalho entre 1995 e 2010 / Jucivan Denio Florencio Paixão. - Recife : O Autor, 2012. 81folhas : il. 30 cm. Orientador: Prof^o. PhD Écio de Farias Costa. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco. CCSA. Economia, 2012. Inclui bibliografia, apêndice e anexos. 1. Terceirização. 2. Setor de serviços. 3. Mercado de trabalho. 4. Pernambuco. I. Costa, Écio de Farias (Orientador). II. Título. 331.12 CDD (22.ed.) UFPE (CSA 2012 – 033)
-------	--

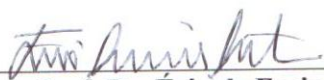
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
PIMES/PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA

PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DO
MESTRADO PROFISSIONAL EM ECONOMIA DE:

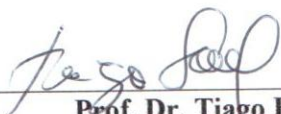
JUCIVAN DENIO FLORENCIO PAIXÃO

A Comissão Examinadora composta pelos professores abaixo, sob a presidência do primeiro, considera o Candidato Jucivan Denio Florencio Paixão **APROVADO**.

Recife, 15/03/2012



Prof. Dr. Écio de Farias Costa
Orientador



Prof. Dr. Tiago Farias Sobel
Examinador Externo/Fundação Joaquim Nabuco



Prof. Dr. Emanuel de Souza Barros
Examinador Externo/UFPE/Campus do Agreste

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha mãe Neusa Florencio Paixão (in memorian), que viveu em função de seus filhos. Que ensinou por meio do exemplo da dignidade e sabedoria. Aprendi com ela que só através da educação as transformações ocorreriam.

AGRADECIMENTOS

"A sabedoria não se transmite, é preciso que a gente mesmo a descubra depois de uma caminhada que ninguém pode fazer em nosso lugar, e que ninguém nos pode evitar, porque a sabedoria é uma maneira de ver as coisas". Na sábia consciência do escritor francês Marcel Proust, agradeço ao professor Écio de Farias Costa, pela orientação e estímulo antes e durante o delineamento e desenvolvimento deste trabalho, além de evidenciar a importância de construir um ambiente permanente de produção científica voltado a atender as demandas do mercado.

"Quando nada parece ajudar, eu vou e olho o cortador de pedras martelando sua rocha talvez cem vezes sem que uma só rachadura apareça. No entanto, na centésima primeira martelada, a pedra se abre em duas, e eu sei que não foi aquela a que conseguiu, mas todas as que vieram antes". Foi no pensamento do foto jornalista dinamarquês Jacob Riis que busquei a inspiração para agradecer ao amigo Igor Maciel por todas as contribuições e sugestões que em muito ajudaram na construção dessa dissertação.

Agradeço aos professores Álvaro Hidalgo e Olímpio Galvão que souberam conduzir com sabedoria os momentos de tribulações. Agradeço aos demais professores pelos ensinamentos e aprendizado conquistado, aos colegas acadêmicos pelo convívio e colaboração durante os créditos desse Mestrado.

Agradeço a minha família através de dois grandes pensadores que refletem as condições que entendo como valores imprescindíveis. O primeiro é exemplo de vida em plenitude de Dom Helder Camara "Feliz de quem atravessa a vida inteira tendo mil razões para viver", através desse belíssimo pensamento, agradeço a Edna Meirelles, bibliotecária, que contribuiu, além da condição de esposa, como revisora e orientadora de metodologia e suporte nos aspectos afetivos.

Agradeço as minhas filhas Maria Eduarda e Marina pelo apoio, carinho e compreensão nos momentos de ausência. Para elas retribuo essa gratidão através de ensinamentos de um pensamento do antropólogo francês Claude Lévi-Strauss "sábio não é o homem que fornece as verdadeiras respostas; é o que formula as verdadeiras perguntas".

RESUMO

Nos últimos anos, as mudanças nas formas de gestão das empresas implicaram no crescimento do setor de serviços terceirizáveis. Essas mudanças ocorreram inclusive no Brasil, ampliando ainda mais a participação do setor de serviços na economia nacional. Muitos autores discutem os impactos da evolução da terceirização no mercado de trabalho nacional, e alguns críticos desse processo argumentam a respeito da precarização das relações de trabalho. Em Pernambuco, é possível que esse setor apresente crescimento elevado nos próximos anos, há boas perspectivas para a economia estadual devido aos recentes investimentos públicos e à chegada de novas indústrias. Sendo assim, o objetivo dessa pesquisa é dimensionar o crescimento econômico do setor de serviços terceirizáveis em Pernambuco e o impacto desse crescimento sobre o mercado de trabalho entre os anos de 1995 e 2010. Para tanto, foi utilizado o método de análise comparativa de dados de diversas instituições. Os resultados indicam que o trabalhador terceirizado enfrenta condições menos favoráveis no mercado em termos de salário e rotatividade, mas as diferenças quanto a esses dois aspectos tem se reduzido. O setor permanece desempenhando o importante papel de inserir a mão de obra feminina e trabalhadores menos qualificados no mercado de trabalho do estado, mas se observa uma crescente exigência por maiores níveis de escolaridade.

Palavras chave: Terceirização; Setor de serviços; Mercado de trabalho; Pernambuco.

ABSTRACT

In recent years, changes in management models of companies promoted the growth of the outsourced services. These changes occurred even in Brazil, increasing even more the share of services sector in the national economy. Many authors discuss the impact of the evolution of outsourcing in the domestic labor market, and some critics of this process argue about the precariousness of labor relations. In Pernambuco, it is possible that this sector grew significantly in the coming years, there are good prospects for the state economy due to recent public investments and the arrival of new industries. Therefore, the objective of this research is to measure the economic growth of the outsourced services industry in Pernambuco, and the impact of growth on the labor market between 1995 and 2010. To that, we used the method of comparative analysis of data from different institutions. The results indicate that the outsourced worker faces less favorable market conditions in terms of salary and turnover, but the differences in these two aspects has been reduced. The sector continued to play an important role to insert the female labor and less qualified workers in the labor market, but there is an increasing demand for higher levels of education.

Keywords: Outsourcing; Services Sector; Labor Market; Pernambuco.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AD/DIPER – Agência de Desenvolvimento Econômico de Pernambuco
BPO - *Business Process Outsourcing*
CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CCJC – Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania
CDEIC – Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio
CERTECE – Comissão Especial destinada a promover estudos e proposições voltadas à regulamentação do trabalho terceirizado no Brasil
CFT – Comissão de Finanças e Tributação
CME – Comissão de Minas e Energia
CONDEPE-FIDEM – Agência Estadual de Planejamento e Pesquisa de Pernambuco
CSSF – Comissão de Seguridade Social e Família
CTASP – Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público
DECON/PE – Departamento de Economia da UFPE
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FIEPE – Federação das Indústrias do Estado de Pernambuco
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDE – Investimento Direto Estrangeiro
INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
ISO – *International Organization Standardization*
KPO - *Knowledge Process Outsourcing*
LLL – *linkage, leverage and learning*
MDIC - Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
OWS - *Outsourcing World Summit*
PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador
PEA – População Economicamente Ativa
PIB – Produto Interno Bruto
PR – Partido da República
PT – Partido dos Trabalhadores
PV – Partido Verde
RAIS - Relação Anual de Informações Sociais
RGPS – Regime Geral de Previdência Social
SECEX - Serviço de Comércio Exterior
TST – Tribunal Superior do Trabalho
ZPE – Zona de Processamento de Exportação

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Produtividade da General Motors e Toyota em 1980	20
Tabela 2 – Proporção do PIB de Serviços no PIB do Brasil	45
Tabela 3 – Taxas de Crescimento do PIB de Serviços no Brasil.....	46
Tabela 4 – Participação (%) das atividades econômicas de Pernambuco no valor adicionado bruto a preços básicos (1995–2009).....	48
Tabela 5 – Variação na População Economicamente Ativa das regiões Metropolitanas do Brasil e de Pernambuco (Valores de Dezembro de cada ano).....	50
Tabela 6 – Variação na taxa de Desemprego das regiões Metropolitanas do Brasil e de Pernambuco (Valores de Dezembro de cada ano)	51
Tabela 7 – Composição da População Ocupada na Região Metropolitana de Recife (Valores de Dezembro de cada ano)	52
Tabela 8 – Composição da População Empregada na Região Metropolitana de Recife (Valores de Dezembro de cada ano)	52
Tabela 9 – Números de Trabalhadores no Setor de Serviços Terceirizáveis entre 1995 e 2010 por Unidade da Federação	53
Tabela 10 – Variação no Total de Emprego na Atividade de Terceirização em Pernambuco, no Estado de Pernambuco e no Brasil.....	55
Tabela 11 – Distribuição dos postos de trabalho gerados por empresas, segundo formas de contratação - Região Metropolitana de Recife (%).....	56
Tabela 12 – Variação no Tempo Médio de Emprego na Atividade de Terceirização em Pernambuco, no Estado de Pernambuco e no Brasil.....	57
Tabela 13 – Variação na Remuneração Média Real na Atividade de Terceirização em Pernambuco, no Estado de Pernambuco e no Brasil.....	58
Tabela 14 – Variação na Relação entre Admissões e Desligamentos na Atividade de Terceirização em Pernambuco, no Estado de Pernambuco e no Brasil.....	59
Tabela 15 – Variação no Total de Emprego Segundo Gênero na Atividade de Terceirização em Pernambuco, no Estado de Pernambuco e no Brasil	59
Tabela 16 – Variação na Remuneração Segundo Gênero na Atividade de Terceirização em Pernambuco, no Estado de Pernambuco e no Brasil.....	60
Tabela 17 – Participação no Emprego na Atividade de Terceirização em Pernambuco, no Estado de Pernambuco e no Brasil.....	62

Tabela 18 – Variação na Remuneração Real na Atividade de Terceirização em Pernambuco, no Estado de Pernambuco e no Brasil.....	63
Tabela A1 - Projetos de Lei que propõem a regulamentação geral ou disciplinamentos sobre alguns dos aspectos da terceirização	74
Tabela A2 – Atividades Ocupacionais de acordo com a classe da CNAE 1.0 e divisão da CNAE 2.0	78
Tabela A3 – Números de Trabalhadores no Setor de Serviços Terceirizáveis entre 1995 e 2010 por Unidade da Federação	80
Tabela A4 – Variação no Emprego na Atividade de Terceirização em Pernambuco, no Estado de Pernambuco e no Brasil.....	81

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
1.1 PROBLEMÁTICA	15
1.2 JUSTIFICATIVA	16
1.3 OBJETIVOS	16
1.3.1 Objetivo Geral	16
1.3.2 Objetivos Específicos	16
1.4 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO	16
2. A NOVA DINÂMICA PRODUTIVA DO MERCADO DE TRABALHO	18
2.1 CONCEITOS DE COMPETITIVIDADE, PRODUTIVIDADE E FLEXIBILIDADE	18
2.1.1 Competitividade	18
2.1.2 Produtividade	19
2.1.3 Flexibilidade	20
2.2. GLOBALIZAÇÃO COMO FATOR DE EXPANSÃO DO PROCESSO DE CRESCIMENTO DA ATIVIDADE ECONÔMICA	21
2.3. ESTRATÉGIAS EMPRESARIAIS DE VERTICALIZAÇÃO E HORIZONTALIZAÇÃO	23
2.4 ESTRATÉGIAS EMPRESARIAIS DE INTERNACIONALIZAÇÃO	24
3 TERCEIRIZAÇÃO: DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS JURÍDICAS	28
3.1 DEFININDO A TERCEIRIZAÇÃO	28
3.2 DIFERENÇAS ENTRE TERCEIRIZAÇÃO E INTERMEDIACÃO DE MÃO DE OBRA	31
3.3 CLASSIFICAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO QUANTO À ATIVIDADE	32
3.4 EVOLUÇÃO RECENTE DO PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO	33
3.5 BREVE HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	35
3.6 PROCESSO DE REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	38
4. METODOLOGIA E DADOS	44
5. TERCEIRIZAÇÃO E O DESEMPENHO DA ATIVIDADE ECONÔMICA NO BRASIL E NO ESTADO DE PERNAMBUCO	45
6. TERCEIRIZAÇÃO E O MERCADO DE TRABALHO NO ESTADO DE PERNAMBUCO	50

7 CONCLUSÃO E DISCUSSÃO	65
REFERÊNCIAS	69
ANEXO A – TABELA A1 - PROJETOS DE LEI QUE PROPÕEM A REGULAMENTAÇÃO GERAL OU DISCIPLINAMENTOS SOBRE ALGUNS DOS ASPECTOS DA TERCEIRIZAÇÃO	74
ANEXO B – TABELA A2 – ATIVIDADES OCUPACIONAIS DE ACORDO COM A CLASSE DA CNAE 1.0 E DIVISÃO DA CNAE 2.0.....	78
APÊNDICE A – TABELA A3 – NÚMEROS DE TRABALHADORES NO SETOR DE SERVIÇOS TERCEIRIZÁVEIS ENTRE 1995 E 2010 POR UNIDADE DA FEDERAÇÃO.....	80
APÊNDICE B – TABELA A4 – VARIAÇÃO NO EMPREGO NA ATIVIDADE DE TERCEIRIZAÇÃO EM PERNAMBUCO, NO ESTADO DE PERNAMBUCO E NO BRASIL	81

1. INTRODUÇÃO

Responsável por 67,4% do PIB brasileiro em 2010, segundo dados do IBGE¹, o setor de serviços tem apresentado taxas de crescimento significativas para a economia do país. Ainda de acordo com informações dessa instituição, o setor de serviços cresceu em média 7% ao ano entre 2005 e 2010, enquanto a economia brasileira cresceu em média 5% ao ano no mesmo período².

As empresas de terceirização de serviços contribuíram de modo significativo para esse crescimento. Nos últimos anos, observa-se que a ideia de que as empresas precisam concentrar esforços e recursos em suas atividades centrais para aumentar a eficiência, e assim a competitividade, tem se fortalecido entre os empresários e analistas. Dessa forma, as atividades que não fazem parte do *core business* das empresas, cada vez mais, são transferidas a empresas contratadas. Nesse sentido, destacam-se, tradicionalmente, as contratações de empresas para gestão de áreas como: manutenção e conservação predial, alimentação coletiva, higienização comercial, industrial e hospitalar, serviços gerais, vigilância e linhas de montagens (GIOSA, 2007).

Segundo Pastore (2008), há duas visões antagônicas a respeito do crescente processo de terceirização. Enquanto a primeira associa essa atividade a ganhos em competitividade das empresas, os críticos desse pensamento relacionam a terceirização com a precarização das relações de trabalho, ou seja, eles argumentam que a mão de obra terceirizada enfrenta condições de trabalho menos favoráveis.

Outra oposição frente ao processo de terceirização é constituída pelas bases sindicais. Para muitos autores³, os sindicatos são contrários aos contratos de terceirização, pois perdem receitas e representatividade, uma vez que o trabalhador terceirizado pertence a outra categoria sindical.

De acordo com Pochmann (2008), a precarização das relações de trabalho pode ser observada pela maior rotatividade, pelos menores salários, e pela falta de regulamentação dessa atividade. Por outro lado, o autor afirma que a terceirização contribui para incorporar ao mercado de trabalho a força de trabalho menos qualificada e a mão de obra feminina.

¹ Sistema de Contas Nacionais Trimestrais.

² Conforme pode ser verificado na Tabela 2 do capítulo 5.

³ Tais como Pastore (2008), Giosa (2007), Carelli (2003), Martins (2001) e Pochmann (2008).

Recentemente, observa-se que esse processo de especialização das empresas tem se intensificado, e que há uma mudança no perfil da demanda por terceirização. Atualmente, as empresas também buscam serviços de maior intensidade tecnológica e privilegiam a preocupação com o meio ambiente, a saúde, e a medicina ocupacional, o que se reflete em bem-estar dos trabalhadores (SARATT; SILVEIRA; MORAES, 2008).

No estado de Pernambuco, esse processo de mudanças nas estratégias das empresas, associado às perspectivas de crescimento econômico para os próximos anos, deve promover modificações significativas no mercado de trabalho do estado. De acordo com dados da Agência Estadual de Planejamento e Pesquisas de Pernambuco (CONDEPE/FIDEM), o setor de serviços representou 73% da produção total do estado em 2009. Mais especificamente, o subsetor denominado Serviços Prestados às Empresas contribuiu com 5% do total da produção de Pernambuco no mesmo ano, o que representa apenas uma parte do total do setor de serviços terceirizáveis. Esses dados mostram a importância relativa dessa atividade para a economia pernambucana, e indicam a potencialidade das mudanças que devem ser observadas nos próximos anos.

Ainda de acordo com estudos do CONDEPE/FIDEM, as grandes obras que estão sendo feitas no estado o permitiram crescer mais que o Brasil entre 2007 e 2010. Entre os investimentos estruturadores, podem-se destacar o complexo portuário de Suape, a implantação de um Polo Naval, a Refinaria Abreu e Lima, o Polo Petroquímico, a transposição do rio São Francisco, o Polo Farmacoquímico, a Zona de Processamento de Exportação (ZPE), e a nova montadora da FIAT.

Algumas mudanças no mercado de trabalho começam a ser percebidas. Por exemplo, os índices de variação do emprego com carteira assinada e salário médio real em Pernambuco entre os meses de maio de 2009 e 2010 obtiveram desempenho superior à média do Brasil. Pernambuco apresentou crescimento de 6,4% em termos de variação do emprego, e 8,7% em termos de salário real, superando a média nacional de 4,6% e 6,5%, respectivamente, conforme dados do MTE – RAIS/CAGED.

Com o enfoque nos investimentos já realizados e programados para o estado de Pernambuco, e a importância crescente do setor de serviços e, em especial, do setor de serviços terceirizados no PIB do estado, é fundamental buscar o

entendimento a respeito dos impactos do crescimento desse último setor sobre o mercado de trabalho no estado.

Atualmente, um número expressivo de empresas que atuam no segmento de serviços terceirizáveis no Estado realizam atividades de estágio inicial. A empresa que contrata os serviços repassa a terceiros as atividades que são necessárias, porém, não são essenciais, como serviços de limpeza e conservação de ambientes, vigilância, serviços de portaria, serviços de transportadores, dentre outros.

Diante das instalações de novas indústrias nos diversos polos de desenvolvimento, ampliam-se as oportunidades de crescimento das empresas de serviços terceirizáveis devido às mudanças esperadas nas cadeias produtivas. Nesse cenário, surge uma excelente oportunidade das terceirizadas ampliarem suas estratégias empresariais redirecionando o foco de suas empresas para a prestação de serviços ligados às atividades principais dos contratantes, a exemplo do que ocorre em outras regiões, como as montadoras de veículos e prestadoras de serviços de excelência para marcas como a Nike e Arezzo (LEOCÁDIO, 2005).

Pernambuco não tem tradição nas indústrias naval, automobilística e petroquímica, portanto, as empresas terceirizadas precisarão adaptar rapidamente sua arquitetura organizacional às novas demandas por bens e serviços que se renovam constantemente.

Sendo assim, o objetivo dessa pesquisa é dimensionar o crescimento econômico do setor de serviços terceirizáveis em Pernambuco entre os anos de 1995 e 2010 e sua repercussão sobre o mercado de trabalho. Dessa forma, pretende-se identificar o comportamento dessas mudanças, fornecendo informações relevantes para quatro grupos de agentes econômicos: os trabalhadores terceirizados, as empresas prestadoras de serviços terceirizáveis, as empresas contratantes, e os órgãos de fiscalização das relações trabalhistas.

1.1 PROBLEMÁTICA

Com o enfoque nos investimentos já realizados e programados para o estado de Pernambuco, e a importância do setor de serviços terceirizados na economia do estado, é fundamental responder ao seguinte questionamento: **Qual foi a magnitude do crescimento do setor de serviços terceirizáveis em Pernambuco no período entre 1995 e 2010, e sua repercussão sobre o mercado de trabalho?**

1.2 JUSTIFICATIVA

Pernambuco não tem tradição nas indústrias naval, petroquímica, farmacoquímica e automobilística, portanto, as empresas terceirizadas precisarão adaptar rapidamente sua arquitetura organizacional às novas demandas por produtos, bens e serviços. Além disso, devido à importância relativa do setor de serviços terceirizáveis, essas mudanças tendem a apresentar repercussões significativas no mercado de trabalho do estado.

Dessa forma, pretende-se identificar o comportamento dessas mudanças, fornecendo informações relevantes para quatro grupos de agentes econômicos: os trabalhadores terceirizados, as empresas prestadoras de serviços terceirizáveis, as empresas contratantes, e os órgãos de fiscalização das relações trabalhistas.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo Geral

Dimensionar o crescimento econômico do setor de serviços terceirizáveis em Pernambuco e sua repercussão sobre o mercado de trabalho entre os anos de 1995 e 2010.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Realizar uma revisão da literatura referente ao setor de terceirização.
- Verificar a evolução do nível de emprego e salário do setor de serviços terceirizáveis em Pernambuco.
- Comparar esse comportamento com demais setores da economia.
- Buscar explicações para as mudanças ocorridas no mercado de trabalho do setor de serviços terceirizáveis em Pernambuco.

1.4 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

Essa pesquisa está dividida em sete partes, além dessa introdução. No próximo capítulo, discute-se a nova dinâmica do mercado de trabalho, com foco nas mudanças ocorridas nas formas de gestão das empresas. Em seguida, trata-se do

conceito da atividade de terceirização, bem como do processo de regulamentação dessa atividade no Brasil. Então, discutem-se os aspectos metodológicos da pesquisa. Após isso, busca-se mensurar a importância relativa do setor de serviços e serviços terceirizáveis nas economias do Brasil e de Pernambuco. Posteriormente, procura-se verificar a evolução do nível de emprego, salário, nível de instrução e gênero do setor de serviços terceirizáveis em Pernambuco, comparando os resultados com os números da economia desse estado e do Brasil. Por fim, são feitas as conclusões e considerações finais.

2. A NOVA DINÂMICA PRODUTIVA DO MERCADO DE TRABALHO

2.1 CONCEITOS DE COMPETITIVIDADE, PRODUTIVIDADE E FLEXIBILIDADE

No mundo globalizado, onde as mudanças são constantes e as decisões são muito rápidas, diariamente são lançados novos desafios à sobrevivência das organizações. Neste cenário empresarial dinâmico, buscam-se soluções criativas e inovadoras. Estas estratégias devem contemplar ganhos em competitividade, produtividade e flexibilidade, e determinarão o rearranjo organizacional, ou seja, novas formas de produção e de relacionamento com fornecedores e consumidores. Assim, competitividade, produtividade e flexibilidade estão relacionadas à eficiência das empresas no mercado. Neste capítulo, estes conceitos são apresentados e discutidos.

2.1.1 Competitividade

A competitividade está ligada aos resultados de sucesso ou fracasso de uma organização. Para Kotler (1988), o resultado é afetado tanto pelo público quanto pela concorrência. O público é constituído de indivíduos que podem desenvolver atitudes em relação à organização, sejam, instituições financeiras, imprensa, governo, órgão de defesa do consumidor, comunidade local, entre outros. Quanto à concorrência, sua contribuição está diretamente relacionada ao incentivo às inovações e aperfeiçoamentos constantes de produtos, bens e serviços. Além disso, a organização que melhor conhecer a sua cadeia e a de seus concorrentes terá maior probabilidade de estabelecer estratégias que possibilitem obter melhor desempenho.

A competitividade pressupõe a existência de empresas concorrentes, que visam atender as demandas de um determinado mercado. Representa a capacidade de competição, e a intensidade com que a empresa disputa a preferência dos consumidores. Na abordagem de Chopra e Meindl (2003), a estratégia competitiva de uma empresa define um conjunto de necessidades do consumidor que ela pretende satisfazer por meio de seus produtos e serviços.

De acordo com Lee-Young e Barnett (2001), as operações e as cadeias de suprimentos globais estão transformando a economia mundial. Anteriormente, a teoria econômica clássica sugeria que cada nação possui alguma vantagem

comparativa, ou seja, apresentaria características que permitem a execução de uma determinada atividade de forma mais eficiente do que outros países. No entanto, para os autores, exemplos, como a China, indicam que esses modelos não se aplicam à economia mundial, pois a competitividade pode ser alcançada, com maior ou menor dificuldade, independentemente das disponibilidades de recursos.

Na busca pela competitividade, observa-se uma tendência de crescimento na prática de downsizing, redução de custos através da eliminação de níveis estratégicos dentro das organizações, utilizando-se, por exemplo, da terceirização. Essa prática modifica as fronteiras no ambiente empresarial, pois relações de trabalho dentro da empresa são transformadas em relações de comércio entre empresas, alterando o *modus operandi* entre clientes e fornecedores (SANTOS, 2000).

2.1.2 Produtividade

A produção envolve a transformação de insumos em produtos. Segundo Sudit (1995), a relação entre a quantidade de produto e dos insumos e fatores produtivos utilizados é uma medida da eficiência do processo produtivo, pois compara as necessidades de diferentes firmas para um mesmo volume de produção. Ainda de acordo com o autor, a relação entre as quantidades empregadas dos fatores produtivos e a produção é conhecida por produtividade.

Neste sentido, a terceirização tem dado mostras que se tornou um novo padrão de produção, tendo apresentado resultados de produtividade superior ao obtido pelo modelo fordista. Um exemplo disso ocorreu em 1980, quando a Toyota havia produzido cerca de 4,5 milhões de automóveis com 65 mil funcionários próprios, alcançando uma produtividade de 69 carros por trabalhador, enquanto a General Motors havia produzido 8 milhões de automóveis com 750 mil funcionários próprios, com uma produtividade de 11 carros por trabalhador (tabela 1).

A diferença expressiva de mais de 6 vezes, na produtividade do trabalho estava relacionada à terceirização, que permitia a Toyota produzir uma maior quantidade de automóveis com menos funcionários próprios, vale registrar que a mesma dispunha de uma rede composta de mais de 150 empreendimentos associados a contratação indireta.

Tabela 1 – Produtividade da General Motors e Toyota em 1980

Empresa	Produção (unidades)	Qtde. Funcionários Próprios	Produtividade (Produto/Trabalhador)
General Motors	8.000.000	750.000	11
Toyota	4.500.000	65.000	69

Fonte: elaboração própria a partir de dados de Pochmann (2008).

Nesse sentido, pode-se afirmar que o crescimento da produtividade foi possível devido às mudanças organizacionais promovidas nas células de produção descentralizadas, a partir dos subsistemas de articulação em redes de pequenas e médias empresas, uma vez que a terceirização permite a divisão dos riscos da produção entre diversos parceiros (POCHMANN, 2008).

2.1.3 Flexibilidade

No contexto macroeconômico, a flexibilidade de mercado é a capacidade de uma empresa se adaptar às flutuações de demanda e outras formas de turbulência no mercado. As mudanças no mercado podem ocorrer devido à evolução tecnológica, que envolvem melhorias e surgimento de novos produtos (qualidade e variedades), ou novas máquinas, processos de produção, sistemas de controle e gerenciamento (CARLSSON, 1989).

A flexibilidade nas relações de trabalho vem obtendo resultados satisfatórios, através da adoção de novas políticas salariais e conjunto de benefícios, menor rigor no controle da jornada de trabalho, aumento da participação do trabalhador nas decisões do processo produtivo, modificações na estrutura ou redução dos níveis hierárquicos, e alterações nos programas de treinamento e qualificação (SARATT; SILVEIRA; MORAES, 2008).

Considerando as classificações propostas por Pochmann (2008), é possível entender a terceirização como uma estratégia para aumentar a flexibilidade das organizações. Esse autor classifica a terceirização em dois níveis. O primeiro nível está relacionado às atividades que não estão ligadas à produção, e o segundo nível às atividades diretamente ligadas ao sistema produtivo. Segundo o autor:

No primeiro nível, que é o mais simples de ser desenvolvido, prevalece a flexibilidade quantitativa (externa), cuja maior ênfase localiza-se nas decisões de adequações do estoque de mão-de-obra às situações de instabilidade da demanda da produção de bens e

serviços. (...) O segundo nível, que distingue a flexibilização qualitativa (interna), privilegia o núcleo funcional dos trabalhadores nas decisões principais da empresa (responsabilidade na qualidade e quantidade da produção, compromisso com custos e metas de produção e vendas). POCHMANN (2008, p.32).

Uma forma alternativa de relacionar a terceirização e a flexibilidade das empresas é sob a ótica da relação triangular. O termo flexibilização, nesse caso, consiste na capacidade e no poder das partes envolvidas (empresa contratante, empresa contratada e empregado) em estabelecerem e definirem os parâmetros e limites que regerão seus contratos comerciais e relações de trabalho⁴.

2.2. GLOBALIZAÇÃO COMO FATOR DE EXPANSÃO DO PROCESSO DE CRESCIMENTO DA ATIVIDADE ECONÔMICA

O processo de globalização se aprofundou a partir da década de 70 e ganhou mais intensidade no final da década de 80, intensificando-se com a influência e predominância das novas tecnologias no setor de comunicações, dando início a uma dinâmica de integração econômica, cultural, social e política a nível mundial, gerada pela necessidade do sistema capitalista em conquistar novos mercados. Essa ampliação vem sendo observada através de fusões, aquisições e abertura de filiais de empresas com o objetivo de expandir o mercado de atuação. Essas transformações vêm seguindo as mudanças nas bases tecnológicas, produtivas, comerciais e financeiras do capitalismo internacional. (GOLDENSTEIN, 1994).

Na visão de Chesnais (2005) esse processo de conquista, ampliação e participação em novos mercados, desenvolveu-se através das grandes empresas, diretamente ligadas à acumulação e concentração do capital privado, subordinado ao capital-dinheiro, o que ele chamou de “internacionalização” ou “mundialização” do capital. Para o autor, essa situação se reflete em mudanças qualitativas nas relações de força política entre o capital e o trabalho, assim como, entre o capital e o Estado.

Ainda de acordo com o autor, observa-se uma influência cada vez maior e uma predominância das tecnologias que estão sendo usadas em países onde se intensificaram as economias baseadas na desregulamentação e na flexibilização dos contratos de trabalho.

⁴ Pensamento semelhante pode ser encontrado em Martins (2001).

Chesnais (2005) ainda argumenta que as estruturas corporativas formaram conglomerados econômicos com base em grandes massas de capital que através de aquisições de instituições financeiras, e investimentos em setores de produção de larga escala estenderam sua participação em outros mercados (oligopólio mundial⁵), em níveis cada vez maiores de concentração.

A concentração do capital financeiro na área produtiva, através de fusões e aquisições de grandes grupos, facilitou o crescimento do capital em vários países o que contribuiu para a expansão da terceirização nos segmentos de telecomunicações e instituições financeiras. Essa estratégia de dominância propiciou mobilidade e flexibilidade às grandes massas de capital, visando à máxima rentabilidade, independente dos impactos sobre os níveis de emprego (CHESNAIS, 2005).

Com o advento da globalização, as etapas do processo produtivo de um determinado produto podem ser realizadas em qualquer país, não necessariamente naquele que oferecer maiores vantagens comparativas, e sim as melhores vantagens econômicas e flexibilidade nos contratos de trabalho, essa prática foi ganhando cada vez mais espaço (CHESNAIS, 2005).

O acelerado ritmo de expansão das economias emergentes e um cenário favorável devido ao aumento dos níveis de consumo proporcionaram à terceirização uma ampliação na vida empresarial, e hoje é quase impossível encontrar uma empresa que não pratique esse modelo produtivo.

Nesse sentido, as empresas provedoras de serviços terceirizáveis ampliaram sua participação no mercado, estabelecendo parcerias de longo prazo, realizando atividades ligadas diretamente a cadeia de produção, investindo em processos, sistemas de controle e gerenciamento, ampliando e fortalecendo suas relações comerciais (POCHMANN, 2008).

Aumento nos índices de produtividade, ganhos de competitividade, redução dos custos de produção, além de células autônomas de produção, sistematistas, integradores, BPO (*Business Process Outsourcing*), KPO (*Knowledge Process Outsourcing*), tendências e modelos do século XXI propiciaram as diversas variações deste modelo produtivo, causando uma verdadeira revolução dos ambientes

⁵ Ver Krugman (2010).

organizacionais pelos resultados expressivos na economia internacional, social e do trabalho⁶.

Assim como a China espanta o mundo com sua performance no cenário econômico internacional, a terceirização vem quebrando paradigmas e revolucionando as estratégias de atuação no mundo corporativo, ampliando suas fronteiras de atuação em diversos países onde os custos de produção são menores, transformando as empresas em empreendimentos multidisciplinares com vantagens comparativas, competitivas e estratégicas local e global (RODRIK, 2002).

2.3. ESTRATÉGIAS EMPRESARIAIS DE VERTICALIZAÇÃO E HORIZONTALIZAÇÃO

Os modelos de gestão empresarial baseados nos conceitos de verticalização e horizontalização contribuem nas questões de descentralização, redução de custos, e produção em larga escala. No conceito de verticalização a empresa produz internamente o que puder, ou tentará produzir a maior quantidade de itens possível. Essa ideia predominou durante várias décadas (PORTER, 1991).

De acordo com Porter (1991), a verticalização era decorrente da necessidade dos proprietários dos bens de produção em manter o total controle sobre as tecnologias de processo e produtos dos seus negócios, a fim de preservar os segredos industriais, além das inovações e implementações ao processo produtivo. Essa estratégia estabelece relações de independência de terceiros, maiores lucros, maior autonomia e domínio sobre tecnologia própria.

Contudo, as diversas atividades realizadas no ambiente interno das empresas, que não estão ligadas diretamente ao negócio principal, causaram inúmeras dificuldades gerenciais, agravando-se devido ao crescimento, tendo como consequência perda da eficiência e o aumento do custo (GIOSA, 2007).

Observa-se, nesse modelo, o grande volume de investimento empregado devido à menor flexibilidade, levando as empresas a perderem o foco principal da atividade econômica para qual foram originariamente criadas, além do peso dos custos de uma estrutura organizacional verticalizada. Diante desse cenário, ganhou

⁶ Pensamento semelhante pode ser visto em Pochmann (2008) e Saratt: Silveira; Moraes (2008).

força e passou a ser uma opção para a manutenção da competitividade das empresas, o modelo de horizontalização (PORTER, 1991).

No conceito de horizontalização, a mudança é de visão empresarial, um novo direcionamento estratégico das empresas, com objetivo de reduzir custos e aumentar a produtividade e a lucratividade. A redução da participação das empresas na realização das atividades nas quais não possuem especialização comprando de terceiros o máximo possível dos itens que compõem o produto final. Além de aumentar a rentabilidade, as organizações que implantaram esse modelo conseguem maior flexibilidade em definir volumes de produção, ganhos em transferência de *know how* dos fornecedores e foco no principal produto da empresa (PORTER, 1991).

É crescente a preferência das empresas por esse modelo, razão pela qual essa estratégia tornou-se, um dos fatores que mais influenciaram a expansão da terceirização no mundo.

Observa-se que as empresas possuem alguma resistência para terceirizar os processos fundamentais, *core process*, por motivos de detenção tecnológica e controle da qualidade do produto. Nesse sentido, podemos citar empresas do setor de hotelaria (SARATT; SILVEIRA; MORAES, 2008).

A adoção da estratégia de horizontalização proporcionou às empresas vantagens competitivas, aumentando seus ganhos de capital, contribuindo com maiores índices de eficiência e produtividade⁷. Observa-se, nesse modelo, o menor controle sobre as tecnologias, a redução em auferir lucros dos fornecedores, a alta dependência de terceiros, os custos de demissões na fase inicial⁸.

2.4 ESTRATÉGIAS EMPRESARIAIS DE INTERNACIONALIZAÇÃO

Outro aspecto importante dar-se-á devido à crescente internacionalização da economia, permitindo às empresas estabelecerem novas parcerias como fornecedores ou até mesmo tomarem as decisões de produzirem em regiões independentes de sua localização geográfica. Essas novas formas de estabelecer relações comerciais permitem às empresas auferirem vantagens competitivas, tendo como principal estratégia, as fusões e aquisições, além do Investimento Direto

⁷ Ver Pochmann (2008).

⁸ Ver Martins (2001) e Saratt; Silveira; Moraes (2008).

Estrangeiro (IDE), com o objetivo de reduzir as barreiras alfandegárias e seus custos produtivos, utilizando-se do avanço das ferramentas de tecnologia de controle e o gerenciamento de suas operações (CHESNAIS, 1995).

Corroborando com esse pensamento, Matthews (2006) apresenta a abordagem LLL (*linkage, leverage and learning*). O ponto de partida para o processo de internacionalização das multinacionais de economias emergentes é o foco nos recursos que podem ser acessados fora de suas fronteiras. Essas multinacionais, através de relações internacionais e parcerias com outras multinacionais líderes, passam a obter acesso aos novos recursos, a fim de alavancar as vantagens existentes e gerar aprendizado sobre novas fontes de vantagens competitivas. O processo de aprendizagem, por sua vez, facilita a realização de novas parcerias e alavancagem, gerando um ciclo virtuoso que pode se repetir de maneira acelerada e cumulativa.

As estratégias de *Global Sourcing* ou *Follow Sourcing* têm como base, os modelos teóricos apresentados anteriormente. Essas estratégias contribuem para o aumento da competitividade e produtividade, fazendo parte do modelo de gestão das empresas⁹.

A estratégia de *Global Sourcing* visa estabelecer parcerias com fornecedores que estão localizados em outros países. Esse modelo promove ganhos de competitividade através da redução dos custos de produção, devido à utilização de alguns fornecedores internacionais mais eficientes. Além disso, torna-se possível obter produtos de alta intensidade tecnológica, e realizar a inserção externa de modo mais dinâmico e compatível com os padrões internacionais de competitividade (IBIAS, 2007).

Na estratégia *Global Sourcing*, a produção de cada componente de um determinado produto pode ser realizada em países diferentes. O critério de escolha dos países, nessa estratégia, depende das taxas relativas de rentabilidade em cada um deles, considerando os custos de importação para que a montagem do produto final seja realizada no país de origem. Para ilustrar essa estratégia, imagine-se, por exemplo, uma indústria de relógios brasileira que produz a pulseira na Rússia, o vidro na China, as engrenagens e ponteiros na Índia, importa todos os itens e realiza o processo de montagem do produto no Brasil.

⁹ Para maiores detalhes ver Dias e Salerno (1998) e McGuigan *et al* (2008).

As vantagens desse modelo aumentam em períodos de moeda local valorizada. E, apesar dos aspectos positivos apresentados até o momento, é preciso destacar que o modelo de *Global Sourcing* pode tornar as empresas extremamente dependentes dos fornecedores internacionais, aumentando o risco na atividade (IBIAS, 2007).

Porém, na estratégia de *Follow Sourcing*, o fornecedor segue a indústria onde a mesma está se instalando, independente do país, região ou cidade. As principais vantagens estão relacionadas à eliminação de custos associados ao desenvolvimento de produtos, a possibilidade de uma maior sinergia, dentro das expectativas de uma maior cooperação entre montadora e fornecedor, estima-se uma redução de custos de transação e gestão de fornecedores (LIMA, 2004).

Podemos destacar a utilização da estratégia de *Follow Sourcing*, no modelo bastante consolidado e muito utilizado pela cadeia automotiva, onde os fornecedores selecionados pela montadora instalam-se nas proximidades da fábrica fornecendo módulos ou sistemas¹⁰. Tanto os fornecedores, quanto a indústria passam a conviver na mesma planta de forma integrada (LIMA, 2004).

Por fim, nas duas estratégias, os envolvidos no processo produtivo se fortalecem através do engajamento, seguindo a cadeia de valor de Porter, fortalecendo ainda mais a relação entre os elos da cadeia de suprimentos, cujos objetivos são ganhos de competitividade e produtividade. A utilização das estratégias é fundamental como alternativa de redução de custos, diminuição das deficiências tanto técnicas quanto mercadológicas, e principalmente no que diz respeito à qualidade, *Just-in-time* e redução de perdas (IBIAS, 2007).

A terceirização, contudo, passou a ser adotada pelas organizações, na maioria das atividades e etapas do processo produtivo. Isso é reforçado ao perceber que a empresa tomadora do serviço, de forma estratégica transfere para outra empresa, detentora de conhecimento e especializada na execução dos serviços, tudo em conformidade com as especificações estabelecidas nos projetos e contratos, com o objetivo de agregar valor ao produto final. Para isso, exige-se gerenciamento efetivo e sistêmico, podendo ser facilitado quando a organização é estruturada por um conjunto de processos¹¹.

¹⁰ Sobre empresas sistemistas, pode-se buscar Pochmann (2008), Moretto (2008) e Saratt; Silveira; Moraes (2008).

¹¹ Ver Giosa (2007), Queiroz (1992), Martins (2001), Silva (1997).

Podem-se citar alguns exemplos da relação entre terceirização e o processo de internacionalização com relação a empresas brasileiras. Nesse sentido, observam-se os investimentos externos realizados pela Natura, Boticário e Alpargatas (Havaianas) que se dirigem para marketing e promoção de vendas, com o objetivo de conquistar mercado no exterior. Outros exemplos são a Coteminas e a Azaléia (comprada pela Vulcabrás em 2007), que produzem ou subcontratam produção no exterior como forma de reduzir seus custos, assim, essas empresas adotam uma estratégia de terceirização. (MÓDOLO, 2010).

3 TERCEIRIZAÇÃO: DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS JURÍDICAS

Existe, no Brasil, uma vasta literatura que trata o tema, principalmente no aspecto jurídico e administrativo, sendo dada ênfase mais recentemente aos aspectos econômicos dessa atividade. Este capítulo tem como objetivo desenvolver uma base conceitual, apresentando uma revisão da literatura, que não esgota o referencial teórico, mas pretende sustentar o desenvolvimento do objeto pesquisado. Desta forma, pretende-se, a partir da fundamentação adotada, conceituar, definir e apresentar as características jurídicas que envolvem o processo da terceirização.

O presente capítulo está assim estruturado: primeiro trata-se definição de terceirização, logo após uma explanação sobre as diferenças entre terceirização e intermediação de mão de obra, na sequência, as relações entre empresas, as relações empregado e empregador e por fim as características jurídicas da terceirização.

3.1 DEFININDO A TERCEIRIZAÇÃO

O termo terceirização provém da palavra inglesa *outsourcing*, que por sua vez é formada pelas palavras *out* e *source*, ou seja, fonte externa. A ciência da administração contribuiu para a identificação dos elementos básicos e constitutivos da terceirização. Portanto é oportuno destacar as definições formuladas por diversos autores, dado o grau de relevância que cada um acrescentou ao tema.

São inúmeras as contribuições dos estudiosos à terceirização, de modo que ao elencar algumas delas, busca-se identificar o que há de essencial e relevante, sob o enfoque do objeto do presente estudo.

A terceirização na concepção de Queiroz é:

Uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade-fim, permitindo a estas concentrarem no seu negócio, ou seja, no objetivo final (QUEIROZ, 1992)

Na concepção de Davis (1992), a terceirização é a passagem de atividades e tarefas a terceiros. De acordo com o autor, a empresa concentra-se em suas atividades-fim, aquela para a qual foi criada e que justifica sua presença no mercado, passando a terceiros (pessoas físicas ou jurídicas) atividades-meio.

Uma definição semelhante, porém com ênfase na relação de parceria entre as empresas contratante e contratada é:

Um processo estratégico de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros, com os quais se estabelece uma relação de parceria, ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua (GIOSA, 2007).

De acordo com Martins (2001), a “terceirização deve atingir uma amplitude maior, a possibilidade de contratação de atividades fora do objeto social de constituição das atividades principais do contratante”. Desse modo, o autor considera que a terceirização consiste na possibilidade de contratar terceiros para realização de atividades direta da produção de bens ou serviços que não constituem o objeto principal da empresa tomadora do serviço.

Silva (1997) afirma que terceirização é:

A transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenham esta atividade terceirizada como sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e ganhando competitividade (SILVA, 1997, grifo nosso).

Ao introduzir, no conceito de terceirização, aspectos como especialização, tecnologia, qualidade, produtividade, custos e competitividade, o autor deixa a visão periférica das atividades secundárias e entra nas relações entre empresas com objetivo de parceria na gestão. Assim, a ideia de serviço terceirizado pode ser compreendida como a transferência de atividades de uma empresa para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria. Ainda de acordo com o autor, essa transferência permitiria que a empresa tomadora concentrasse seus

esforços em seu negócio principal, obtendo ganhos em qualidade e produtividade, além de reduzir custos e ganhar em competitividade.

Com uma abordagem semelhante, Fontanella, Tavares e Leiria (1995) definem a terceirização como:

(...) uma tecnologia de administração que consiste na compra de bens e/ou serviços especializados, de forma sistêmica e intensiva, para serem integrados na condição de atividade-meio à atividade-fim da empresa compradora, permitindo a concentração de energia em sua real vocação, com intuito de potencializar ganhos em qualidade e competitividade. (FONTANELLA; TAVARES; LEIRIA, 1995).

Segundo Bertaglia (2005), a terceirização está ligada ao fornecimento de produtos, bens ou serviços, antes produzidos ou executados pela própria empresa, a uma outra empresa ou entidade.

A terceirização não é uma prática recente entre as empresas, a subcontratação e/ou contratação de terceiro para a realização de uma atividade que produza um bem ou serviço é bastante antiga, destacamos:

Conforme registros de Castel (1998), na Europa entre os séculos XVI e XVIII, praticava-se terceirização no formato de subcontratação, onde o comerciante fornecia a lã e as ferramentas aos trabalhadores e habitantes e estes entregavam o trabalho semi-acabado. (CARELLI, 2003, p.74-75).

No site da empresa de terceirização da área de segurança Brink's, consta como data de sua fundação, 1859, na cidade de Chicago, por Washington Perry Brink, o que também demonstra que a prática da terceirização é bastante antiga, contradizendo o relato de alguns autores, que descrevem a terceirização como um fenômeno recente que surgiu nos Estados Unidos, após o fim da segunda guerra mundial.

Conforme descrito por esses autores¹², para atender as demandas de produção oriundas da segunda guerra mundial, as indústrias bélicas da época, em

¹² Por exemplo, Giosa (2007).

função da escassez de mão de obra, necessitaram se concentrar na produção de armamentos, e delegaram atividades de suporte para outras empresas.

3.2 DIFERENÇAS ENTRE TERCEIRIZAÇÃO E INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA

As diferenças observadas nos conceitos de terceirização de serviços e intermediação de mão de obra apresentam-se numa linha muito tênue entre ambos, na verdade estamos tratando de limites estreitos entre legalidade e ilegalidade perante o sistema jurídico brasileiro. O instituto da terceirização possui inúmeras imperfeições no âmbito jurídico agravado pela falta de regulamentação específica que discipline as relações dessa atividade econômica, fato este que vem causando grande volume de conflitos nas relações entre o capital e o trabalho (CARELLI, 2003).

É oportuno destacar a relação triangular (entre as pessoas jurídicas que compõe uma relação contratual no segmento de terceirização). De um lado as prestadoras de serviços, empresas contratadas para executarem um tipo específico de serviço na qual possua comprovada qualificação técnica, ou seja, o *Know-how* necessário para desempenhar o serviço contratado dentro das especificações técnicas exigidas. Do outro lado, a figura do tomador do serviço, denominado contratante, empresa que recebe a contraprestação do serviço ora contratado, através de uma relação jurídica de entes privados disciplinada pelo direito civil. Por fim, o trabalhador que executa as atividades que foram devidamente estabelecidas no objeto e nas demais cláusulas que tratam as especificações técnicas que integram o referido contrato (MARTINS, 2001).

Porém, para carelli (2003), neste triângulo (prestador, tomador e empregado), a relação entre empresa e empregado define a diferença entre terceirização e intermediação de mão de obra. Três elementos demonstrariam a existência da mera intermediação de mão de obra, sendo eles: Gestão do trabalho pela tomadora de serviços (interferência direta do contratante na execução do serviço); Especialização da prestadora de serviços (ausência de qualificação técnica para execução do serviço contratado); Prevalência do elemento humano no contrato de prestação de serviços (substituição das empresas e a manutenção do empregado no ambiente laboral).

De acordo com o autor, entende-se por gestão do trabalho por parte da tomadora do serviço ou contratante, a interferência na execução direta da atividade a ser desempenhada pela empresa terceirizada. Essa interferência pode ser compreendida como modificações no modo, no tempo, ou na forma de acordo com as conveniências e especificidades, indicando uma relação de subordinação formal direta e técnica.

Ainda de acordo com Carelli (2003), o conceito de especialização pode ser entendido como o saber fazer específico, o conteúdo tecnológico representado por um conjunto de experiências e capacitações. A especialização é uma das condições primordiais para realização dos serviços terceirizáveis, constituindo um elemento indispensável para estabelecer a relação empresarial e a razão final da terceirização. Porém, alguns autores relatam que os objetos sociais são genéricos.

Por fim, pela prevalência do fator humano entende-se a prestação do serviço que ocorre sem a necessidade de qualquer conhecimento técnico específico ou de uma estrutura de apoio técnico operacional, sendo realizado com utilização de meios materiais próprios para a execução do serviço. Descaracterizando as premissas anteriores, o trabalhador nesse caso atua sem gerenciamento específico da empresa de terceirização, sem conteúdo técnico comprovado, e recebe ordens diretas da empresa contratante.

3.3 CLASSIFICAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO QUANTO À ATIVIDADE

Vários pesquisadores do tema terceirização escreveram sobre as diferenças entre atividade-meio e atividade-fim e suas implicações de ordem jurídica. Existem muitas controvérsias sobre o que realmente caracteriza essas diferenças, foi com objetivo de esclarecer esse aspecto que Martins (2001) classificou a terceirização em estágios, o que facilita a compreensão e oferece uma abordagem técnica didática, porém simples e objetiva sobre o tema. Os principais estágios são:

- I. Estágio Inicial: A empresa que contrata os serviços repassa a terceiros as atividades que não são preponderantes ou necessárias, como restaurantes, limpeza, conservação, vigilância, transportes, etc;

- II. Estágio Intermediário: Quando as atividades terceirizadas são ligadas indiretamente à atividade principal da empresa, como manutenção de máquinas, usinagem de peças, dentre outras;
- III. Estágio Avançado: Quando as atividades terceirizadas são ligadas diretamente à atividade principal da empresa, como gestão de fornecedores, fornecimento de produtos, fabricação de parte do produto final (dentro ou fora da empresa contratante), etc. Esse último estágio seria a terceirização na atividade-fim da empresa;

A atividade-fim é a que compreende as atividades essenciais e normais para as quais a empresa se constituiu. É o seu objetivo a exploração do ramo de atividade expressa nos objetivos do contrato social das empresas. Por outro lado, atividade-meio permitida na terceirização é aquela não representativa do objetivo da empresa, não fazendo parte, portanto, do processo produtivo e caracterizando um serviço necessário, mas não essencial (SARATT; SILVEIRA; MORAES, 2008).

Dessa forma, o conceito de atividade preponderante, também conhecido por atividade-fim, tem que ser revisado constantemente, eis que atividades consideradas essenciais para as empresas anos atrás, hoje são consideradas somente como meios da execução do seu negócio. E a evolução desse conceito, aparentemente, é ilimitada, na medida em que cada vez mais se exige especialização e foco no processo produtivo.

É importante ressaltar que, independente da classificação do serviço terceirizado, caso seja verificado na prestação de serviços os aspectos de pessoalidade, habitualidade, subordinação às ordens da contratante, o terceirizado será considerado empregado dessa empresa. Nesses casos, existe um problema de ordem trabalhista (CARELLI, 2003).

3.4 EVOLUÇÃO RECENTE DO PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO

A prática de terceirização atualmente não é mais apenas uma ferramenta de gestão, mas um processo produtivo consolidado e aplicado no mundo, que vai além das formas tradicionais de *Outsourcing* ou terceirização de estágio inicial, como

serviços de restaurante, limpeza, conservação, vigilância, transportes. (MARTINS, 2001).

Nesse cenário de aumento de produtividade e redução de custos, a terceirização avançou nos processos produtivos, no padrão BPO (*Business Process Outsourcing*), soluções ofertadas ao mercado, através de empresas de gestão de facilidades (*Facility*), organizações especializadas em plataformas de multisserviços.

A partir de 2003, as empresas iniciaram o processo de terceirização do conhecimento, o KPO (*Knowledge Process Outsourcing*). Este processo produtivo vem ganhando cada vez mais espaço, dado problema estrutural do elevado preço da mão de obra qualificada nos países industrializados. Ao contrário, alguns países emergentes também possuem um grande quantitativo de trabalhadores com alto grau de qualificação, porém com baixos salários. (SARATT; SILVEIRA; MORAES, 2008)

Segundo estes autores, a terceirização atingiu um nível de especialização tão alto que muitas empresas hoje estão terceirizando partes do seu negócio central, praticando o chamado KPO. Segundo os autores, isso vem ocorrendo com muita força no setor farmacêutico, com laboratórios terceirizando seu setor de pesquisa de novos produtos, e no financeiro com o fornecimento de scoring de crédito e análise de fraudes.

Números do Outsourcing World Summit revelaram que o setor de terceirização em todo o mundo cresceu 300%, entre 2003 e 2005, e empresas de outsourcing deverão empregar mais de 3 milhões de pessoas até 2015. (...) Segundo uma pesquisa da consultoria KPMG, o setor de KPO deve movimentar cerca de US\$ 1 bilhão até 2010. Para Bob Hayward, diretor da KPMG, “o KPO marca a evolução de terceirização, migrando da periferia para o centro da empresa” (SARATT; SILVEIRA; MORAES, 2008, p. 5).

De acordo com Pastore (2006), a Índia tem se destacado como um dos maiores polos de atração da terceirização. Devido a uma combinação de baixos salários e domínio da língua inglesa, o país já é hoje a maior sede de *call-centers* e *technology centers* de grandes empresas europeias e norte-americanas. Além disso,

esse país recebe elevado fluxo de investimentos na área de tecnologia da informação¹³.

As empresas terceirizadas estão desenvolvendo novas soluções em serviços com maior valor agregado, aumentando o nível de conhecimento na cadeia de valor e intensidade nas relações com os clientes. Além disso, as empresas de terceirização estão participando em novas oportunidades de negócios em setores específicos que exigem serviços com maior nível de complexidade como: saúde, indústria farmacêutica, tecnologia da informação, serviços financeiros e jurídicos. Estes serviços são mais rentáveis para as empresas de terceirização que migraram para o padrão KPO, mas exigem maiores investimentos em infraestrutura, especialização e conhecimento (THE ECONOMIST, 2005).

Outro modelo de terceirização utilizado se dá por meio de empresas denominadas sistemistas. De acordo com Saratt; Silveira e Moraes (2008), os sistemistas funcionam como células de produção, cada empresa possui elevada especialização e opera em regime compartilhado com a empresa contratante. O autor afirma, ainda, que nesse modelo a figura do contratado ultrapassa os limites de mero prestador de serviços, assumindo integralmente ou em parte um processo produtivo, dividindo responsabilidades. Esse sistema é bastante comum entre as montadoras de veículos, e representa uma evolução em termos de BPO, mas não possui o conteúdo tecnológico atribuído a terceirização KPO¹⁴.

3.5 BREVE HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

A terceirização, no Brasil, vem crescendo e se desenvolvendo ao longo dos anos. Seu fortalecimento ocorreu principalmente em momentos de crise, uma vez que foi entendida como instrumento de combate ao desemprego na sociedade (GIOSA, 2007).

O empresariado sempre buscou na terceirização uma forma de diminuir seus custos com a utilização de mão de obra especializada, visando melhorar o desempenho de suas empresas, concentrando-se apenas naquilo que é sua especialidade (MORETTO, 2008).

¹³ Ver The Economist (2005).

¹⁴ Pensamento semelhante pode ser observado em Pochmann (2008).

A terceirização no Brasil teve início com advento da indústria automobilística na década de cinquenta, sendo tal prática trazida pelas multinacionais, que tinham interesse apenas com a essência do seu negócio (CARELLI, 2003).

Já as empresas que desenvolvem atividades de limpeza e conservação surgiram nos anos sessenta, mais precisamente no ano de 1967, sendo também pioneiras nesse tipo de terceirização em nosso país (POCHMANN, 2008).

É importante levar em consideração que na década de oitenta ocorreram mudanças no mundo, a população economicamente ativa (PEA) cresceu, a concorrência acirrada se intensificou e, nesse novo contexto, as grandes empresas, acostumadas a impor suas regras e a dirigir o mercado, foram as que mais sofreram. Enquanto, as pequenas e médias empresas, mais ágeis e mais atentas às novas tendências, foram as que primeiro enxergaram essa nova configuração, e conquistaram rapidamente fatias significativas do mercado.

As grandes empresas, surpresas com as mudanças, tiveram de repensar suas estratégias para voltarem as suas posições competitivas de mercado, e, foi durante esse processo que a terceirização configurou-se como solução competitiva, implementando ferramentas de controle de gestão da qualidade e especialização.

Essas organizações praticaram um exercício de reflexão. Reexaminaram sua estrutura interna e repensaram suas atividades. De acordo com Porter (1991), a primeira mudança executada se deu por meio do *downsizing*. No curto prazo, ela pode envolver demissões, diminuição da estrutura organizacional, reestruturação e redução de custos.

O ponto mais relevante levantado pelo *downsizing* foi o de questionar a necessidade de produção de atividades secundárias dentro da empresa e, mais importante ainda, redefinir a verdadeira missão da mesma. Foi com essa questão em mente que empresários de grandes organizações decidiram transferir a responsabilidade pela execução de atividades secundárias para outras empresas, concentrando seus esforços em seu negócio principal (IBIAS, 2007).

O desenvolvimento tecnológico e a modernização industrial, diante das inovações de implementação da qualidade total levaram à abertura de novas indústrias especializadas na fabricação de determinadas matérias-primas e de companhias especializadas no fornecimento de determinado serviço, que eram totalmente produzidos ou fornecidos pela própria firma responsável pelo produto final e considerados como parte integrante do processo produtivo (POCHMAN, 2008).

Esse novo conceito tem feito com que as empresas nacionais se reestruturem, a fim de que possam se tornar mais competitivas, especialmente no mercado internacional.

Conforme dados do IBGE e do MTE entre 1995 e 2005¹⁵, observa-se que a terceirização criou 2,3 milhões de empregos formais, o equivalente a 33,8% dos postos de trabalho criados pelo setor privado formal. Dois fatores contribuíram para a expansão da terceirização nas últimas décadas¹⁶.

O primeiro fator, foi a implementação do plano Real em julho de 1994, onde ocorreram mudanças favoráveis nos níveis de atividade econômica e de renda no Brasil, dando-se início a uma fase de convivência com baixos índices de inflação, influenciados pelas altas taxas de juros, impostos e apreciação cambial. Período em que as empresas brasileiras foram bastante pressionadas pelo avanço do processo de abertura comercial e financeira de forma indiscriminada, sem adoção de política compensatória adequada.

Foi a partir da década de 1990, com implementações das políticas macroeconômicas e a inserção brasileira à economia internacional, que as empresas nacionais se depararam com concorrentes mais competitivos, levando as firmas a redirecionarem seu foco nas estratégias de redução de custos de produção e aumento de competitividade. A reestruturação produtiva e a adoção de novos métodos de gestão elevaram o nível de produtividade, afetando diretamente as relações no mercado de trabalho, que registrou mudanças expressivas.

Nessa perspectiva a terceirização foi à alternativa econômica encontrada para redução dos custos com mão de obra, essa pratica disseminou-se rapidamente no meio empresarial trazendo ganhos de produtividade o que provocou um crescimento bastante significativo no setor (POCHMANN, 2008).

O segundo fator foi a Lei de responsabilidade fiscal (Nº 101, de 4 de maio de 2000), que limitou os gastos dos Estados e Municípios com a folha de pagamento optando pela terceirização das mais diversas atividades, conforme descrito abaixo:

(Art. 18.) § 1o Os valores dos contratos de terceirização de mão-de-obra que se referem à substituição de servidores e empregados públicos serão contabilizados como "Outras Despesas de Pessoal".

¹⁵ Ver Sindepres (2007).

¹⁶ Ver Pochmann (2008) e Moretto (2008).

§ 2o A despesa total com pessoal será apurada somando-se a realizada no mês em referência com as dos onze imediatamente anteriores, adotando-se o regime de competência (LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL nº101, 4/05/2010).

De acordo com Pochmann (2008), 2,9% dos terceirizados estavam nas atividades finais das empresas públicas em 1985, esse percentual foi de 41,9% vinte anos depois. Esse processo também se observa no setor privado, por exemplo, a Volkswagen em sua fábrica de Rezende (RJ), terceiriza a montagem de seus automóveis dentro da fábrica, o objetivo é ganho de tempo e redução de custo. Anteriormente as empresas terceirizadas montavam em suas empresas e só depois levavam para Volks.

Um número expressivo de empresas adota a terceirização amplamente, chegando à totalidade do processo produtivo. Empresas com Nike e Arezzo, por exemplo, terceirizam seu processo produtivo desde a década de 90. Essas indústrias, só não terceirizam os projetos dos produtos. Portanto, ambas, hoje cuidam da marca, desenvolvem os produtos e vende tecnologia. Isto sugere um redirecionamento das suas competências básicas, antes relacionadas com a fabricação (LEOCÁDIO, 2005).

Natura, Boticário, Alpargatas (Havaianas), Azaléia (Vulcabras) e Coteminas também são exemplos de empresas brasileiras que adotam estratégia de terceirização. Como visto anteriormente, a terceirização está ligada ao processo de internacionalização produtiva no caso dessas empresas (MÓDOLO, 2010).

3.6 PROCESSO DE REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

A terceirização é uma atividade econômica estabelecida através de uma relação empresarial entre pessoas jurídicas, protegida pelo direito civil. Não há, no Brasil, uma legislação específica regulamentando a atividade, como também não existe lei que a proíba. No entanto, a própria legislação, por ser omissa, inspira dúvidas das empresas durante o processo de contratação dos serviços terceirizáveis (SOUSA, 2007).

Existem poucas normas que disciplinam essa matéria. A legislação ordinária regulamenta apenas casos específicos de terceirização, como as Leis 6.019/74 (que

disciplina o trabalho temporário) e 7.102/83 (vigilância bancária e transporte de valores).

A falta de uma norma legal específica no ordenamento jurídico sobre o tema terceirização traz insegurança para aqueles que a utilizam como forma de aumento de produtividade, competitividade e lucratividade. As inúmeras divergências doutrinárias, que vão desde a conceituação jurídica de terceirização, até o que pode ou não ser terceirizado, comprometem o desenvolvimento dessa atividade econômica.

De acordo com Pastore (2008), não existe uma padronização nos contratos firmados entre empresas contratantes e contratadas no que diz respeito à atividade de terceirização. Segundo o autor, as diferenças existentes dependem do nível de exigência e monitoração das empresas contratantes, o que pode determinar o surgimento de relações de trabalho precárias e descumprimento das obrigações legais.

Após diversas discussões judiciais sobre o tema, surgiu a primeira iniciativa para a regulamentação da terceirização, através do Enunciado nº 256, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), editada no ano de 1986. Tratava-se de um disposto bastante restritivo, que proibia a contratação de terceiros por empresas, salvo nos casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, nos quais haveria vínculo empregatício diretamente com o tomador do serviço. Posteriormente, essa medida foi cancelada pela Resolução 121/2003, publicada no Diário de Justiça do dia 21 de novembro de 2003 (SOUSA, 2007).

Em 1993, diante da necessidade de flexibilizar o Enunciado nº 256 e da interpretação analógica das Leis 6.019/74 e 7.102/83, o TST editou o Enunciado nº 331, ainda em vigência e recentemente revisto (em maio de 2011), que confere o entendimento jurídico atual mais abrangente para fenômeno da terceirização, *in verbis*:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

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).

II – A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III – 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.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V – Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, 2011).

Foi a partir do Enunciado nº 331 que a terceirização ganhou uma estrutura jurídica, passando a considerar lícito o contrato de terceirização, com a ressalva de que este não atinja a atividade-fim da empresa tomadora do serviço, já que o inciso III do Enunciado nº 331 permite a terceirização de atividade-meio, preservando a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços. O critério positivo adotado para caracterizar a legalidade ou ilegalidade da terceirização, quer seja a caracterização da atividade-fim ou atividade-meio é, na prática, difícil de ser demonstrado, ficando este critério distante da realidade mercadológica.

No entanto, a própria jurisprudência não define com clareza o que é permitido em termos de terceirização, demonstrando subjetividade nas decisões. O Enunciado

nº 331, no afã de atender e conciliar as reivindicações do mercado (oferta e demanda por terceirização) e do trabalhador, não observou a vigência do art. 2º da CLT,

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (CLT, 1988).

Desta forma, só seria permitido o contrato de terceirização se a empresa contratada possuísse uma atividade econômica própria, assumindo os riscos inerentes à atividade empresarial¹⁷.

De acordo com a jurisprudência do TST, a empresa tomadora de serviços é responsável subsidiária das obrigações trabalhistas, o que a obriga a ter maior cautela na contratação de serviços, exigindo-se, ainda, em alguns casos, a caução ou fiscalização contínua do cumprimento das obrigações trabalhistas, fiscais e previdenciárias para com os trabalhadores terceirizados¹⁸.

Existem atualmente vinte e seis projetos de Lei que tratam da terceirização de serviços, seja propondo uma regulamentação geral, seja disciplinando algum de seus aspectos. No apêndice - A deste trabalho, relacionamos todos os projetos, suas disposições e suas situações atuais, porém destacamos a seguir os mais representativos.

Projeto de Lei Nº 4.330, de 2004, de autoria do Deputado Sandro Mabel (PR/GO), que visa a regulamentar a terceirização, através do contrato de prestação de serviços, e as relações de trabalho, definindo as responsabilidades do tomador e do prestador de serviços, de modo a garantir os direitos dos trabalhadores. No projeto, a empresa prestadora de serviços passa a ser definida como aquela que presta serviços determinados e específicos para a empresa contratante, sendo responsável pela contratação, remuneração e direção do trabalho de seus empregados podendo ainda subcontratar outras empresas para realizar serviços (possibilidade de Quarteirização¹⁹).

É prevista também nesse projeto a responsabilidade subsidiária da empresa contratante quanto às obrigações trabalhistas, assegurando, mediante ação

¹⁷ Pensamento semelhante se encontra em Carelli (2003).

¹⁸ Ver Martins (2001) e Carelli (2003).

¹⁹ Para maiores detalhes, ver Saratt; Silveira; Moraes (2008).

regressiva, contra a prestadora de serviços, o ressarcimento dos valores pagos pelo contratante, bem como uma indenização equivalente ao valor pago ao trabalhador. Para os casos em que a empresa prestadora de serviços subcontratar, esta será solidariamente responsável quanto às obrigações trabalhistas.

Para os casos em que a Administração Pública é a tomadora dos serviços, este mesmo projeto prevê a responsabilidade solidária somente quanto aos encargos previdenciários, permanecendo a responsabilidade subsidiária no que diz respeito às dívidas trabalhistas.

O projeto de Lei Nº1621, de 2007, de autoria do Deputado Vicente Paulo "Vicentinho" (PT/SP), define a Terceirização como a transferência da execução de serviços de uma pessoa jurídica de direito privado ou sociedade de economia mista para outra pessoa jurídica de direito privado.

O projeto proíbe a terceirização na atividade-fim por entender que essas atividades constituem um conjunto de operações, diretas e indiretas que guardam estreita relação com a finalidade central em torno da qual a empresa foi constituída, ou seja, o núcleo dos negócios, e que tais atividades devem ser realizadas somente por trabalhadores diretamente contratados com vínculo de emprego das empresas, e não das terceirizadas.

Prevê também uma participação direta dos sindicatos no processo de terceirização, sendo uma exigência legal a comunicação por parte das organizações que pretendam optar por essa modalidade de contrato de prestação de serviços aos respectivos representantes da categoria profissional, com no mínimo seis meses de antecedência, sobre os projetos de terceirização, apresentando uma série de exigências, tais como: os motivos da terceirização, os serviços que pretende terceirizar, o número de trabalhadores diretos e indiretos envolvidos na terceirização, a redução de custos pretendida, os locais de prestação dos serviços e que prestadora pretende contratar para executar os serviços.

Encontra-se, na Comissão Especial do Trabalho Terceirizado no Brasil (CETERCE), um estudo apresentado pelo relator Roberto Santiago (PV/SP) que trata de sugestões de substitutivos ao projeto de lei 4.330 de 2004, buscando o disciplinamento da terceirização através de um marco regulatório.

As novidades apresentadas no documento anteriormente citado são as seguintes: a empresa prestadora de serviços deverá ter objeto social único, sendo permitido mais de um objeto apenas quando se tratar de atividades correlatas; a

empresa prestadora de serviços é responsável pelo planejamento e pela execução dos serviços, nos termos previstos no contrato entre as partes; a empresa prestadora de serviços deve possuir capital social compatível com o número de empregados, sendo exigido, por exemplo, um capital mínimo de cinquenta mil reais para empresas com até dez empregados e um milhão de reais para empresas com mais de quinhentos empregados; e, são asseguradas ao empregado da empresa prestadora de serviço as mesmas condições relativas à alimentação, utilização de serviço de transporte, além do atendimento médico ou ambulatorial nas dependências da contratante ou local por ela designado.

4. METODOLOGIA E DADOS

Este estudo apresenta uma análise do crescimento econômico do setor de serviços terceirizáveis no estado de Pernambuco e suas repercussões sobre o mercado de trabalho entre 1995 e 2010, estabelecendo uma análise comparativa entre a realidade do mercado de trabalho no setor de serviços terceirizados em Pernambuco, com o mercado de trabalho do estado e do Brasil.

Utilizaram-se informações anuais, entre 1995 e 2010, da população economicamente ativa, pessoal ocupado, pessoal empregado (do setor privado, do setor público, com e sem carteira de trabalho assinada), total de trabalhadores empregados no setor de serviços terceirizáveis em Pernambuco, considerando, ainda, remuneração, nível de escolaridade e gênero. As fontes desses dados foram o IBGE, o DIEESE, e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), através da pesquisa RAIS/CAGED.

Foram considerados, por emprego terceirizado, os seguintes grupos ocupacionais: atividades de imunização, higienização e de limpeza em prédios e em domicílios; seleção, agenciamento e locação de mão de obra; atividades de investigação, vigilância e segurança; outras atividades de serviços prestados principalmente às empresas, não especificados anteriormente²⁰.

Esse trabalho seguiu uma metodologia semelhante à aplicada por Pochmann (2008), com relação à base de dados e as categorias de trabalho terceirizado. O referido estudo buscou identificar o crescimento do setor de terceirização e suas implicações no mercado de trabalho de São Paulo. Entre as conclusões encontradas, verificou-se o crescimento de 300% do emprego terceirizado naquele estado. Esse número motivou a realização da presente pesquisa.

²⁰ As categorias que compõem os grupos ocupacionais estão discriminadas no apêndice - B.

5. TERCEIRIZAÇÃO E O DESEMPENHO DA ATIVIDADE ECONÔMICA NO BRASIL E NO ESTADO DE PERNAMBUCO

Serviços é o principal setor de atividade econômica do país. De acordo com a tabela 2, este setor representou em média mais de 66% do PIB brasileiro, com pequena variabilidade durante o período de 1995 e 2010. Considerando os subsetores, Administração Pública e Outros Serviços (no qual se inserem os serviços de terceirização) representam juntos mais de 30% do PIB nacional. Destacam-se, ainda, os subsetores Comércio (11%), Imobiliários e Aluguéis (10%).

Tabela 2 – Proporção do PIB de Serviços no PIB do Brasil

	PIB Serviços	PIB Adm. Pública	PIB Imobiliário	PIB Comércio	PIB Informação	PIB Interm. Financeira	PIB Transporte	PIB Outros Serviços
1995	66,7%	15,6%	8,9%	11,7%	0,7%	9,0%	4,4%	16,3%
1996	68,5%	15,3%	12,1%	10,4%	1,0%	8,1%	4,2%	17,3%
1997	68,5%	14,7%	13,1%	10,3%	1,1%	7,7%	4,6%	17,1%
1998	68,8%	15,1%	13,2%	9,9%	1,5%	7,9%	4,4%	16,8%
1999	68,6%	15,2%	12,2%	10,0%	1,6%	7,3%	4,2%	18,0%
2000	66,7%	14,9%	11,3%	10,6%	3,6%	6,0%	4,9%	15,4%
2001	67,1%	15,5%	10,7%	10,7%	3,5%	6,8%	5,0%	14,9%
2002	66,3%	15,5%	10,2%	10,2%	3,6%	7,5%	4,8%	14,6%
2003	64,8%	15,1%	9,6%	10,6%	3,6%	7,1%	4,7%	14,0%
2004	63,0%	14,7%	9,1%	11,0%	3,8%	5,8%	4,7%	13,8%
2005	65,0%	15,0%	9,0%	11,2%	4,0%	7,1%	5,0%	13,8%
2006	65,8%	15,3%	8,7%	11,5%	3,8%	7,2%	4,8%	14,5%
2007	66,6%	15,5%	8,5%	12,1%	3,8%	7,7%	4,8%	14,2%
2008	66,2%	15,8%	8,2%	12,5%	3,8%	6,8%	5,0%	14,1%
2009	68,5%	17,0%	8,4%	11,8%	3,7%	7,3%	5,1%	15,1%
2010	67,4%	16,5%	7,9%	11,9%	3,4%	7,7%	5,3%	14,7%
Média	66,8%	15,4%	10,1%	11,0%	2,9%	7,3%	4,8%	15,3%

Fonte: elaboração própria a partir de dados do IBGE.

Com relação à taxa de crescimento, dados organizados na tabela 3, desempenho do setor de serviços foi similar ao PIB do Brasil entre 1995 e 2010.

No período de 1995 a 2002, o setor apresentou bastante oscilação das taxas de crescimento e uma média inferior àquela apresentada no período de 2003 a 2010 (3,1% e 5,8% ao ano respectivamente).

Observando o crescimento dos subsetores de serviços, é possível perceber que as taxas foram superiores no período entre 2003 e 2010, com exceção a Serviços Imobiliários e Serviços de Informação. Esse último setor apresentou elevado crescimento no fim da década de 1990 devido ao processo de privatizações, mas continuou crescendo nos anos seguintes.

Tabela 3 – Taxas de Crescimento do PIB de Serviços no Brasil

	PIB Brasil	PIB Serviços	PIB Adm. Pública	PIB Imobiliário	PIB Comércio	PIB Informação	PIB Intern. Financeira	PIB Transporte	PIB Outros Serviços
1996	10,1%	7,0%	2,3%	41,0%	-7,2%	49,2%	-7,0%	0,0%	10,8%
1997	6,3%	4,5%	0,5%	12,8%	2,8%	11,4%	-0,3%	12,9%	3,1%
1998	2,6%	1,5%	3,5%	2,2%	-2,9%	41,6%	4,4%	-3,0%	-0,6%
1999	-1,7%	1,8%	3,3%	-5,6%	3,6%	11,1%	-5,9%	-3,1%	9,4%
2000	3,9%	0,0%	0,7%	-4,7%	9,1%	126,2%	-16,1%	19,8%	-12,0%
2001	1,7%	3,2%	6,5%	-3,1%	3,3%	-0,6%	17,1%	6,2%	-1,1%
2002	1,1%	3,7%	5,0%	0,6%	-0,2%	6,9%	15,1%	-0,3%	2,9%
2003	5,7%	-1,7%	-2,0%	-5,2%	4,9%	2,5%	-4,4%	-1,8%	-3,1%
2004	5,3%	3,3%	3,2%	0,0%	10,7%	12,8%	-12,8%	6,9%	4,8%
2005	4,6%	6,8%	6,1%	2,7%	4,8%	6,8%	25,5%	9,3%	3,2%
2006	7,1%	7,2%	7,8%	1,9%	9,0%	0,9%	8,2%	3,5%	11,2%
2007	7,7%	9,9%	9,6%	6,5%	14,6%	9,9%	15,7%	7,4%	6,6%
2008	6,5%	6,0%	8,9%	2,3%	10,3%	5,7%	-5,5%	11,2%	6,0%
2009	1,8%	4,8%	9,3%	4,5%	-4,8%	-0,8%	8,8%	4,2%	8,2%
2010	8,0%	9,8%	8,3%	5,2%	12,2%	1,8%	17,3%	15,1%	8,7%
Média 1995-2002	3,4%	3,1%	3,1%	6,2%	1,2%	35,1%	1,0%	4,7%	1,8%
Média 2003-2010	5,8%	5,8%	6,4%	2,3%	7,7%	5,0%	6,6%	7,0%	5,7%
Média 1995-2010	4,7%	4,5%	4,9%	4,1%	4,7%	19,0%	4,0%	5,9%	3,9%

Fonte: elaboração própria a partir de dados do IBGE.

É interessante ressaltar que o estado, devido às iniciativas de ajuste fiscal (privatização de estatais e a Lei de Responsabilidade fiscal), optou por terceirizar várias atividades. Essa decisão proporcionou um elevado crescimento do setor de terceirização, o que fica evidente a partir de 2004. Os dados da tabela 2 mostram que os subsetores de Serviços da Administração Pública e Outros Serviços cresceram de modo constante e significativo a partir de 2004.

Para o estado de Pernambuco, o setor de serviços apresentou durante todo o período analisado uma participação significativa no PIB do estado, média de 73%, não existindo uma tendência evidente de crescimento ou redução desse valor. Considerando o setor de serviços prestados a empresas, a participação média no

valor adicionado do estado foi de 4,6% entre 2002 e 2009, conforme pode ser visto na tabela 4. De acordo com dados do CONDEPE/FIDEM, essa atividade foi responsável por aproximadamente 3,664 bilhões de reais em 2009.

Importante observar que a atividade de terceirização também se faz presente em outros setores de atividade que estão presentes na tabela 4. Nesse sentido, pode-se considerar que parte do valor adicionado de setores como Comércio e Serviços de Manutenção e Reparação (que representou 14% do produto total em 2009) foi obtida por empresas de terceirização. Os serviços de manutenção e reparação (tais como, fabril, de máquinas e equipamentos, predial e hospitalar) são realizados, em grande medida, por empresas terceirizadas. Como visto anteriormente, há uma tendência para a terceirização de várias atividades do processo produtivo.

A limpeza urbana, contida no setor de Produção e Distribuição de Eletricidade e Gás, Água, Esgoto e Limpeza Urbana (que representou quase 5% da produção do estado em 2009), também é comumente realizada por empresas terceirizadas. Além disso, também se destacam os setores de Serviços de Alojamento e Alimentação (2% da produção em 2009), principalmente devido à prestação de serviços de alimentação nas empresas, e o setor de Serviços de Informação (2%), devido aos serviços de tecnologia da informação (Outsourcing de Sistemas, Processos e Estrutura).

Considerando que o nível de produção das empresas de terceirização em Pernambuco supera a média de 4,6% do PIB do estado (valor observado para os Serviços Prestados às Empresas), é provável que o volume de produção dessas empresas seja superior à toda a produção agropecuária do estado. Adicionalmente, o nível de produção das empresas de terceirização, possivelmente, se aproxima do valor do setor industrial de transformação (atualmente responsável por 11,3% do PIB estadual).

Com base nos valores apresentados anteriormente, acredita-se que o setor de serviços terceirizáveis possui uma elevada participação relativa na produção do estado de Pernambuco. As perspectivas para o setor de terceirização e para a economia do estado são de crescimento, devido aos investimentos no porto de Suape (Polo Naval, Refinaria Abreu e Lima, Polo Petroquímico), Polo Farmacoquímico na mata norte, e à, recém-anunciada, construção de uma unidade da Fiat na cidade de Goiana.

Tabela 4 – Participação (%) das atividades econômicas de Pernambuco no valor adicionado bruto a preços básicos (1995–2009)

Setores	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Agropecuária	5,1	5,1	4,5	4,2	3,7	4,4	4,4	4,9	5,5	5,1	5,1	5,2	4,8	5,4	4,8
Indústria extrativa mineral	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Indústria de transformação	14,4	11,6	11,5	10,8	11,7	11,2	11,1	11,1	12,7	11,7	10,9	10,9	11,0	11,3	11,3
Construção	6,4	6,2	7,6	7,8	7,3	7,1	6,8	6,6	5,7	5,1	5,6	5,1	5,7	5,7	5,9
Produção e distribuição de eletricidade e gás, água, esgoto e limpeza urbana	2,6	2,3	2,7	3,0	3,3	3,3	4,0	3,7	4,5	5,9	5,5	5,5	5,1	4,7	4,7
Indústria	23,6	20,4	22,0	21,8	22,5	21,8	22,1	21,7	23,0	22,9	22,1	21,6	21,9	21,8	22,0
Comércio e Serviços de Manutenção e Reparação	11,5	10,3	9,8	9,2	9,5	10,6	11,0	12,2	12,3	13,4	14,2	13,5	14,7	14,2	13,9
Intermediação financeira, seguros e previdência complementar	6,9	4,7	3,9	4,1	3,6	4,0	4,2	5,2	4,5	3,9	4,6	5,2	5,4	4,9	5,3
Administração, saúde e educação públicas	23,3	23,0	22,4	23,3	23,5	23,3	23,9	23,5	22,8	22,4	23,2	23,7	23,5	24,2	24,7
Outros Serviços	29,6	36,5	37,3	37,3	37,2	35,9	34,4	32,5	31,8	32,3	30,8	30,8	29,7	29,5	29,7
Serviços de alojamento e alimentação	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2,5	1,8	2,1	2	1,9	2,1	2,2	2,0
Transportes, armazenagem e correio	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	4,2	4,5	4,6	4,4	4,6	4,5	4,5	4,4
Serviços de informação	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	3,4	3,8	3,2	3,7	3,6	3,6	3,1	2,3
Serviços prestados às famílias e associativos	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2,5	2,5	2,5	2,4	2,7	2,4	2,4	2,3
Serviços prestados às empresas	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	4,2	4,0	5,1	4,5	4,4	4,3	4,6	5,4
Atividades imobiliárias e aluguel	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	10,7	10,2	9,9	9,4	9,0	8,2	8,3	8,5
Saúde e educação mercantis	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	3,7	3,7	3,5	3,0	3,2	3,2	3,0	3,1
Serviços domésticos	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1,3	1,3	1,5	1,4	1,4	1,4	1,4	1,5
Serviços	71,3	74,5	73,4	73,9	73,8	73,8	73,5	73,4	71,4	72,0	72,8	73,2	73,3	72,8	73,2
Valor Adicionado	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE; Agência CONDEPE / FIDEM.

OBS: Informação não disponível (n.d.).

A fábrica da Fiat deve gerar 3,5 mil empregos diretos e 5 mil empregos através do modelo de terceirização de empresas sistemistas (células de produção e/ou integradores). Somente para estabelecer uma medida de comparação, a unidade dessa montadora na cidade de Betim-MG é atendida por 88 empresas sistemistas, que geram 54% do PIB industrial do estado de Minas Gerais²¹.

²¹ Para maiores detalhes, ver NE 10 (2011), disponível no endereço eletrônico: <http://www2.uol.com.br/JC/especial/penovageracao/pub2/m4.html>.

6. TERCEIRIZAÇÃO E O MERCADO DE TRABALHO NO ESTADO DE PERNAMBUCO

A tabela 5 abaixo mostra a variação da População Economicamente Ativa (PEA) no Brasil e em Pernambuco na última década. Percebe-se que a PEA brasileira cresceu em mais de 3 milhões entre 2002 e 2010, a uma taxa anual média de aproximadamente 2%.

A PEA em Pernambuco cresceu a uma taxa média superior, principalmente em 2005, 2008 e 2010, passando de 1,381 para 1,648 milhões. No entanto, a proporção da população economicamente ativa do estado no Brasil não foi alterada de modo significativo, ficando em torno da média de aproximadamente 7%.

Tabela 5 – Variação na População Economicamente Ativa das regiões Metropolitanas do Brasil e de Pernambuco (Valores de Dezembro de cada ano)

Brasil			Pernambuco		
	PEA	Variação	PEA	Variação	PE/BRA
2002	20.277.434		1.381.669		6,81%
2003	21.258.501	4,84%	1.467.053	6,18%	6,90%
2004	21.605.800	1,63%	1.472.191	0,35%	6,81%
2005	21.751.390	0,67%	1.527.673	3,77%	7,02%
2006	22.225.673	2,18%	1.529.078	0,09%	6,88%
2007	22.563.123	1,52%	1.498.857	-1,98%	6,64%
2008	23.073.917	2,26%	1.563.066	4,28%	6,77%
2009	23.406.876	1,44%	1.589.870	1,71%	6,79%
2010	2.370.1617	1,25%	1.647.652	3,51%	7,04%
Média		1,97%		2,24%	6,85%

Fonte: elaboração própria a partir de dados do IBGE.

O crescimento da PEA implica na necessidade de geração de novos postos de trabalho para absorver pelo menos parte dessa nova mão de obra. A tabela 6 mostra a evolução da taxa de desemprego da economia nacional e pernambucana entre 2002 e 2010. No período estudado, observa-se a redução da taxa de desemprego, no caso do Brasil de 10,5% em 2002 para 5,3% em 2010, e no caso de Pernambuco de 11,3% para 6,9%.

De acordo com dados do CONDEPE/FIDEM em parceria com o DIEESE, a taxa de desemprego entre dezembro de 2009 e dezembro de 2010 variou negativamente em 8,3%. Nesse ano, ainda segundo os dados dessa instituição,

destaca-se o crescimento do emprego nos setores de comércio (15,3%), construção civil (9,5%) e serviços (8,6%)²².

Tabela 6 – Variação na taxa de Desemprego das regiões Metropolitanas do Brasil e de Pernambuco (Valores de Dezembro de cada ano)

Brasil			Pernambuco	
	Taxa de Desemprego	Variação	Taxa de Desemprego	Variação
2002	10,5%		11,3%	
2003	10,9%	3,8%	12,1%	7,1%
2004	9,6%	-11,9%	11,1%	-8,3%
2005	8,3%	-13,5%	13,9%	25,2%
2006	8,4%	1,2%	10,4%	-25,2%
2007	7,4%	-11,9%	9,9%	-4,8%
2008	6,8%	-8,1%	7,8%	-21,2%
2009	6,8%	0,0%	8,4%	7,7%
2010	5,3%	-22,1%	6,9%	-17,9%
Média		-7,8%		-4,7%

Fonte: elaboração própria a partir de dados do IBGE.

Vale destacar que a taxa de desemprego em todo país não só foi menor em todo o período, como também vem se reduzindo mais rapidamente do que a observada para o estado de Pernambuco e tem apresentado menor oscilação entre os períodos.

Um aspecto importante para avaliar a evolução do mercado de trabalho é a sua composição. A tabela 7, a seguir, mostra que a maioria dos trabalhadores pernambucanos está empregada no setor privado. Outras características relevantes são: a elevada proporção de trabalhadores por conta própria e o baixo índice de empregadores, uma característica de regiões que apresentam um baixo nível de desenvolvimento econômico²³.

Ainda com relação à composição do mercado de trabalho, é importante observar a proporção de trabalhadores empregados com carteira assinada. Nesse sentido, a partir dos dados da tabela 8, observa-se uma tendência de crescimento da proporção dos trabalhadores empregados em Pernambuco que possuem carteira de trabalho assinada. No entanto, essa proporção foi no máximo igual a 61% (em 2010). Esse fato indica que parte considerável (30%) das relações de trabalho no estado de

²² Mais informações em DIEESE (2010).

²³ Uma discussão mais aprofundada sobre a relação entre empreendedorismo e crescimento econômico pode ser encontrada em Barros e Pereira (2008).

Pernambuco está à margem do regime formal de contratação. Comparando os dados de 2010, a proporção de trabalhadores sem carteira assinada em Pernambuco foi semelhante à apresentada para o Brasil, conforme dados do IBGE.

Tabela 7 – Composição da População Ocupada na Região Metropolitana de Recife (Valores de Dezembro de cada ano)

	Pop. Ocup.	Conta Própria	Empregador	Empregados no Setor Privado	Empregados no Setor Público
2002	1.226.161	23,6%	4,5%	50,2%	13,5%
2003	1.290.203	26,0%	4,4%	47,3%	13,3%
2004	1.308.502	23,7%	4,3%	49,7%	12,8%
2005	1.314.587	22,2%	4,9%	49,4%	14,8%
2006	1.370.278	22,2%	4,1%	49,7%	14,5%
2007	1.351.078	22,8%	3,8%	50,5%	13,7%
2008	1.441.494	23,9%	3,1%	50,7%	13,7%
2009	1.456.876	23,7%	2,7%	51,5%	12,6%
2010	1.533.614	20,8%	3,7%	53,9%	13,0%
Média	1.365.866	23,2%	3,9%	50,3%	13,5%

Fonte: elaboração própria a partir de dados do IBGE.

Tabela 8 – Composição da População Empregada na Região Metropolitana de Recife (Valores de Dezembro de cada ano)

	Pop. Empreg.	Com Carteira	Sem Carteira
2002	858.536	52,8%	34,9%
2003	871.320	51,1%	36,1%
2004	921.919	52,8%	34,5%
2005	936.979	53,3%	33,1%
2006	985.041	53,2%	32,9%
2007	974.280	56,6%	28,2%
2008	1.039.303	59,7%	25,3%
2009	1.058.003	59,3%	26,6%
2010	1.137.195	61,1%	25,0%
Média	975.842	55,6%	30,7%
Variação 2002-2010	32,5%	15,8%	-28,4%

Fonte: elaboração própria a partir de dados do IBGE.

É importante, a partir desse momento, identificar qual o papel desempenhado pelo setor de serviços terceirizáveis na evolução recente do mercado de trabalho no estado de Pernambuco. Primeiramente, a tabela 9 indica o tamanho relativo desse setor de atividade, em termos de número de trabalhadores empregados, no estado. É possível perceber que Pernambuco apresenta uma grande proporção de trabalhadores nessas atividades em termos nacionais, ocupando o sétimo lugar no ranking de acordo com o volume de trabalhadores em 2010.

Tabela 9 – Números de Trabalhadores no Setor de Serviços Terceirizáveis entre 1995 e 2010 por Unidade da Federação

Ranking		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
ANO	UF	SP	MG	RJ	PR	BA	RS	DF	PE	SC	CE	Brasil
1995	Seleção de Mão de Obra	76.607	13.092	14.076	4.793	8.563	5.993	600	4.560	1.315	1.099	137.072
	Vigilância e Segurança	75.556	36.842	14.259	13.202	17.204	10.261	8.828	11.627	8.301	6.332	246.092
	Higienização e Limpeza	117.867	59.383	30.610	15.057	8.925	15.567	25.888	11.782	7.853	11.735	343.924
	Outros Serviços Prestados a Empresas	131.734	44.171	42.837	16.147	13.271	14.106	4.888	9.221	7.184	3.648	315.928
	Total	401.764	153.488	101.782	49.199	47.963	45.927	40.204	37.190	24.653	22.814	1.043.016
UF	SP	MG	RJ	PR	BA	RS	PE	SC	DF	CE	Brasil	
2000	Seleção de Mão de Obra	143.088	20.252	45.101	25.142	15.227	9.439	17.791	9.198	2.865	6.858	321.699
	Vigilância e Segurança	111.125	15.986	41.273	13.423	20.221	18.027	11.242	11.382	13.672	7.421	314.025
	Higienização e Limpeza	137.884	59.980	52.607	16.401	18.596	21.609	12.999	12.532	26.460	16.217	420.555
	Outros Serviços Prestados a Empresas	234.504	238.884	73.917	26.497	22.968	26.716	12.457	20.377	9.040	7.566	730.677
	Total	626.601	335.102	212.898	81.463	77.012	75.791	54.489	53.489	52.037	38.062	1.786.956
UF	SP	RJ	MG	BA	RS	PR	DF	SC	PE	CE	Brasil	
2005	Seleção de Mão de Obra	187.995	38.053	33.632	24.722	15.246	22.123	12.147	11.284	25.157	15.394	434.607
	Vigilância e Segurança	118.062	47.187	23.882	24.398	22.735	17.485	16.201	17.166	13.416	10.118	384.425
	Higienização e Limpeza	176.969	56.062	55.660	22.703	25.782	18.651	37.496	13.861	19.636	20.606	512.889
	Outros Serviços Prestados a Empresas	352.496	123.477	96.770	46.770	39.458	40.633	15.556	37.071	19.941	14.959	876.902
	Total	835.522	264.779	209.944	118.593	103.221	98.892	81.400	79.382	78.150	61.077	2.208.823
UF	SP	RJ	MG	RS	BA	PR	PE	SC	CE	DF	Brasil	
2010	Seleção de Mão de Obra	230.066	76.951	37.675	21.202	30.301	23.110	24.802	9.649	30.758	7.155	555.271
	Vigilância e Segurança	178.106	61.748	35.102	36.694	29.714	24.951	22.000	25.029	15.752	22.619	575.784
	Higienização e Limpeza	458.905	175.964	119.916	59.204	49.529	57.083	42.727	46.544	37.032	53.245	1.287.203
	Outros Serviços Prestados a Empresas	463.180	135.910	114.433	49.774	52.739	48.412	43.366	38.331	27.826	26.992	1.096.434
	Total	1.330.257	450.573	307.126	166.874	162.283	153.556	132.895	119.553	111.368	110.011	3.514.692

Fonte: elaboração própria a partir de dados do MTE – RAIS/CAGED.

Entre 1995 e 2010, Pernambuco sempre esteve entre os nove estados com maior número de trabalhadores terceirizados. Esse desempenho indica que as empresas pernambucanas desse segmento exercem uma forte influência no mercado nacional de terceirização. Vale destacar que, considerando as populações de cada unidade da federação, o peso relativo do setor de serviços terceirizáveis na economia estadual é ainda maior em Pernambuco.

Ainda com relação ao ano de 2010, o número de trabalhadores em empresas de terceirização em Pernambuco é cerca de 10% do registrado para o estado de São Paulo e 3,8% do total do Brasil. Em 2008, o PIB de Pernambuco foi equivalente a 7,8% do PIB de São Paulo e 2,3% do PIB do Brasil. Esses dados mostram a representatividade do setor de terceirização na economia pernambucana.

O crescimento do setor de serviços de terceirização em Pernambuco foi elevado nos últimos 15 anos. A partir da tabela 10, verifica-se que, entre 1995 e 2010, as taxas de crescimento do volume total de empregados em serviços terceirizáveis em Pernambuco superaram as taxas registradas para a economia pernambucana e brasileira. O emprego do setor de Terceirização cresceu em mais de 250%. Pochmann (2008) encontrou uma taxa de variação do emprego desse setor igual a 300% para o estado de São Paulo.

Ainda de acordo com a tabela 10, entre 2005 e 2010, a diferença se torna ainda maior, houve uma variação de 70,1% no número de trabalhadores empregados em empresas de terceirização em Pernambuco, enquanto a taxa de crescimento do total de vagas do estado foi de 40,3%, e no Brasil foi de 32,6%. Esse crescimento diferenciado resultou em um aumento significativo na participação das vagas de emprego ofertadas pelo setor no total para o estado. Em 1995, 4,5% dos empregados estavam em empresas de terceirização, esse número passou a ser 8,6% em 2010.

O crescimento acentuado nos últimos anos pode ser visto como o reflexo de uma mudança de postura nas modalidades de contratação de serviços de utilidade pública. É possível perceber um aumento significativo da terceirização de serviços anteriormente prestados pelo governo após a Lei de Responsabilidade Fiscal. Essa medida limitou o gasto com pessoal, porém possibilitou um aumento com outras

despesas de custeio (incluindo a contratação de empresas de terceirização nos mais diversos serviços)²⁴.

É interessante notar que, apesar do crescimento elevado no número de empregados do setor de terceirização, a importância relativa do emprego do setor privado não foi alterada de modo significativo no estado (conforme pode ser visto na tabela 7). Esse fato pode indicar que parte das vagas de emprego do setor de terceirização surgiu como uma substituição dos postos de trabalho que antes eram oferecidos por uma empresa, e que passaram a ser terceirizados.

Tabela 10 – Variação no Total de Emprego na Atividade de Terceirização em Pernambuco, no Estado de Pernambuco e no Brasil

Terceirização em PE			Pernambuco			Brasil	
Total de Empregados	Variação Anual		Total de Empregados	Variação Anual	Terceirização/PE	Total de Empregados	Variação Anual
1995	37.190		825.013		4,5%	23.755.736	
1996	38.557	3,7%	814.707	-1,2%	4,7%	23.830.312	0,3%
1997	43.648	13,2%	819.366	0,6%	5,3%	24.104.428	1,2%
1998	49.322	13,0%	822.728	0,4%	6,0%	24.491.635	1,6%
1999	51.446	4,3%	854.879	3,9%	6,0%	24.993.265	2,0%
2000	54.489	5,9%	883.032	3,3%	6,2%	26.228.629	4,9%
2001	64.981	19,3%	895.415	1,4%	7,3%	27.189.614	3,7%
2002	67.369	3,7%	943.895	5,4%	7,1%	28.683.913	5,5%
2003	69.308	2,9%	962.176	1,9%	7,2%	29.544.927	3,0%
2004	72.125	4,1%	1.022.609	6,3%	7,1%	31.407.576	6,3%
2005	78.150	8,4%	1.095.551	7,1%	7,1%	33.238.617	5,8%
2006	106.521	36,3%	1.162.556	6,1%	9,2%	35.155.249	5,8%
2007	115.500	8,4%	1.239.499	6,6%	9,3%	37.607.430	7,0%
2008	122.308	5,9%	1.308.771	5,6%	9,3%	39.441.566	4,9%
2009	121.452	-0,7%	1.399.997	7,0%	8,7%	41.207.546	4,5%
2010	132.895	9,4%	1.536.626	9,8%	8,6%	44.068.355	6,9%
1995-2000		46,5%			7,0%		10,4%
2000-2005		43,4%			24,1%		26,7%
2005-2010		70,1%			40,3%		32,6%
1995-2010		257,3%			86,3%		85,5%

Fonte: elaboração própria a partir de dados do MTE – RAIS/CAGED.

Também é possível que o aumento do emprego terceirizado esteja associado à redução na participação de pessoas que anteriormente estavam desempregadas ou desempenhavam algum trabalho informal. Alguns autores²⁵ argumentam que o

²⁴ Pochmann (2008) também argumenta a respeito dos efeitos da Lei de Responsabilidade sobre o setor de serviços terceirizados em São Paulo.

²⁵ Ver, por exemplo, Moretto e Pochmann (2008).

setor de serviços terceirizados demanda mão de obra de baixa qualificação, e seu crescimento implica na absorção de trabalhadores que estavam fora do regime formal de contratação.

Esse fato pode ser comprovado a partir de dados do DIEESE para os anos de 1998 a 2008, organizados na tabela 11. Nesse período, a participação do setor de terceirização na região metropolitana de Recife praticamente duplicou (crescimento de 103%), e a participação de trabalhadores autônomos se reduziu em 65%.

Tabela 11 – Distribuição dos postos de trabalho gerados por empresas, segundo formas de contratação - Região Metropolitana de Recife (%)

Forma de Contratação	1998	1999	2004	2005	2006	2007	2008
Contratação padrão²⁶	55,4	54,7	62,6	63,9	64,6	65,2	66,1
Com carteira - setor privado	30	30,3	45,9	47,3	49,2	48,8	50,0
Com carteira - setor público	nd	nd	5,8	5,1	5,0	4,6	4,5
Estatutário	nd	nd	11,0	11,5	10,5	11,7	11,6
Contratação Flexibilizada	44,6	45,3	37,4	36,1	35,4	34,8	33,9
Sem carteira - setor privado	11	11	17,2	16,9	15,7	16,0	15,2
Sem carteira - setor público	nd	nd	4,5	4,3	5,0	4,2	4,0
Assalariados Terceirizados	3,4	2,8	6,4	6,3	6,4	6,3	6,9
Autônomo para uma empresa	22,4	26,0	9,3	8,7	8,2	8,3	7,8
Total de postos de trabalho	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego/DIEESE.

OBS: nd – não disponível; (1) no caso de assalariados terceirizados, para os anos de 1998 e 1999, foi considerado a informação Outras Ocupações.

Alguns autores associam a terceirização à precarização das relações de trabalho²⁷. Nesse sentido, argumenta-se que o trabalho terceirizado apresenta maior rotatividade e menores salários. Os dados da tabela 12 confirmam a maior rotatividade deste setor durante o período estudado, pois o tempo médio de permanência no emprego (36,9 meses em 2010) foi praticamente igual à metade da média estadual (63,9 em 2010) e nacional (59,2 em 2010).

No entanto, como aspecto positivo do setor de terceirização, observa-se um crescimento do tempo médio de 30 para 36 meses entre 1995 e 2010 em

²⁶ De acordo com Toni (2011), a contratação padrão abrange o trabalho assalariado com vínculo legalizado, coberto de proteções através de legislação específica, compreendendo empregados, diretamente contratados, nos setores privado e público, bem como os empregadores de empresas médias e grandes. A contratação flexibilizada, por sua vez, compreende aquelas inserções ocupacionais tais como: o assalariamento à margem da legislação trabalhista; a terceirização ou subcontratação; e a contratação de estagiários.

²⁷ Ver Pochmann (2008).

Pernambuco. Nesse mesmo período, houve uma redução no tempo médio tanto no estado (78,7 para 63,9), como no país (65 para 59,2).

Com relação à diferença na remuneração, a terceirização em Pernambuco apresenta valores menores que a média do estado e do país entre os anos de 1995 e 2010 (tabela 13). Isso se explica, principalmente, devido ao baixo nível de salários pagos aos trabalhadores do setor de Higienização e Limpeza, grupo que emprega a maioria dos trabalhadores relacionados à atividade de serviços terceirizados, cujo piso salarial é igual a R\$ 515,00²⁸.

Tabela 12 – Variação no Tempo Médio de Emprego na Atividade de Terceirização em Pernambuco, no Estado de Pernambuco e no Brasil

Terceirização em PE			Pernambuco			Brasil	
Meses	Variação Anual		Meses	Variação Anual	Terceirização/PE	Meses	Variação Anual
1995	30,80		78,69		39,1%	64,96	
1996	30,80	0,0%	79,44	0,9%	38,8%	65,17	0,3%
1997	30,45	-1,1%	79,28	-0,2%	38,4%	64,05	-1,7%
1998	29,02	-4,7%	81,08	2,3%	35,8%	65,79	2,7%
1999	28,74	-0,9%	82,94	2,3%	34,7%	65,98	0,3%
2000	34,41	19,7%	92,37	11,4%	37,3%	65,54	-0,7%
2001	36,13	5,0%	74,58	-19,3%	48,4%	64,08	-2,2%
2002	37,19	2,9%	75,43	1,1%	49,3%	64,03	-0,1%
2003	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
2004	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
2005	33,79	n.d.	74,59	n.d.	45,3%	63,20	n.d.
2006	43,16	27,7%	72,55	-2,7%	59,5%	62,97	-0,4%
2007	38,44	-10,9%	71,37	-1,6%	53,9%	61,65	-2,1%
2008	39,72	3,3%	70,35	-1,4%	56,5%	60,98	-1,1%
2009	36,98	-6,9%	67,38	-4,2%	54,9%	60,18	-1,3%
2010	36,90	-0,2%	63,93	-5,1%	57,7%	59,25	-1,5%
1995-2000		11,7%		17,4%			0,9%
2000-2005		-1,8%		-19,2%			-3,6%
2005-2010		9,2%		-14,3%			-6,3%
1995-2010		19,8%		-18,8%			-8,8%

Fonte: elaboração própria a partir de dados do MTE – RAIS/CAGED.

OBS: informação não disponível (n.d.).

Novamente, é possível notar uma tendência de crescimento real na remuneração nos últimos anos (com destaque para o subperíodo de 2005 a 2010).

²⁸ Conforme Convenção Coletiva de Trabalho de 2010, registrada no MTE sob o número PE00055/2010.

Houve crescimento de 21,3% entre 1995 e 2010, taxa superior do que a observada para Pernambuco (13,9%) e para o Brasil (6,2%).

Interessante também destacar que, apesar de não estar evidente na tabela 13, existe uma relação direta entre as variações do salário mínimo com as variações de salário em determinadas categorias de emprego, tais como auxiliar de serviços gerais, porteiros, motoqueiros e jardineiros. No período entre 2005 e 2010, registrou-se a maior variação real do salário mínimo e do salário no setor de serviços de terceirização. No período de 1995 a 2000, observou-se a menor variação real do salário mínimo e do salário no setor de serviços terceirizados.

Tabela 13 – Variação na Remuneração Média Real na Atividade de Terceirização em Pernambuco, no Estado de Pernambuco e no Brasil

Terceirização em PE			Pernambuco			Brasil		Salário Mínimo	
	Remuneração	Variação Anual	Remuneração	Variação Anual	Terceirização/PE	Remuneração	Variação Anual	Remuneração	Variação Anual
1995	619,26		1.075,73		57,6%	1.454,93		259,83	
1996	639,89	3,3%	1.005,95	-6,5%	63,6%	1.378,18	-5,3%	251,40	-3,2%
1997	612,86	-4,2%	1.008,83	0,3%	60,7%	1.374,56	-0,3%	251,90	0,2%
1998	611,62	-0,2%	1.047,76	3,9%	58,4%	1.411,12	2,7%	264,45	5,0%
1999	599,21	-2,0%	1.004,11	-4,2%	59,7%	1.349,75	-4,3%	263,83	-0,2%
2000	632,16	5,5%	1.051,82	4,8%	60,1%	1.353,04	0,2%	273,66	3,7%
2001	766,83	21,3%	1.028,72	-2,2%	74,5%	1.396,57	3,2%	305,33	11,6%
2002	716,10	-6,6%	1.012,32	-1,6%	70,7%	1.351,96	-3,2%	312,82	2,5%
2003	711,32	-0,7%	961,72	-5,0%	74,0%	1.307,92	-3,3%	327,23	4,6%
2004	624,16	-12,3%	941,07	-2,1%	66,3%	1.309,45	0,1%	332,56	1,6%
2005	646,27	3,5%	987,30	4,9%	65,5%	1.341,52	2,4%	359,06	8,0%
2006	781,68	21,0%	1.025,18	3,8%	76,2%	1.384,36	3,2%	402,08	12,0%
2007	689,79	-11,8%	1.049,85	2,4%	65,7%	1.394,59	0,7%	421,21	4,8%
2008	681,48	-1,2%	1.099,18	4,7%	62,0%	1.436,55	3,0%	435,29	3,3%
2009	700,63	2,8%	1.142,54	3,9%	61,3%	1.468,74	2,2%	465,00	6,8%
2010	751,07	7,2%	1.225,04	7,2%	61,3%	1.545,02	5,2%	497,40	7,0%
1995-2000		2,1%		-2,2%			-7,0%		5,3%
2000-2005		2,2%		-6,1%			-0,9%		31,2%
2005-2010		16,2%		24,1%			15,2%		38,5%
1995-2010		21,3%		13,9%			6,2%		91,4%

Fonte: elaboração própria a partir de dados do MTE – RAIS/CAGED.

A relação entre os números de admissões e desligamentos no setor de terceirização em Pernambuco também confirma a elevada rotatividade da atividade. No entanto, o valor dessa relação não foi muito diferente daquele observado para Pernambuco e para o Brasil, e também apresentou uma tendência de crescimento,

indicando que o número de admissões sempre tem superado o de desligamentos – o número de admissões foi 26% maior que o de demissões em 2010.

Os dados apresentados na tabela 14 também mostram que, em termos comparativos, o volume de admissões e demissões foi equivalente à cerca de 10% do valor total registrado no estado. Esse valor, associado à participação do setor de serviços terceirizados no total da mão de obra em Pernambuco (vide tabela 10), apresenta mais uma evidência de que esse setor vem despontando como importante fator que explica as dinâmicas e variações no número emprego do estado.

Tabela 14 – Variação na Relação entre Admissões e Desligamentos na Atividade de Terceirização em Pernambuco, no Estado de Pernambuco e no Brasil

Terceirização em Pernambuco				Pernambuco			Brasil		
Admissões	Desligamentos	ADM/DES		Admissões	Desligamentos	ADM/DES	Admissões	Desligamentos	ADM/DES
2000	23.059	20.016	1,15	227.304	199.151	1,14	7.845.243	6.609.879	1,19
2005	30.582	24.557	1,25	342.767	269.825	1,27	10.565.719	8.734.678	1,21
2010	56.099	44.656	1,26	547.457	410.828	1,33	15.350.879	12.490.070	1,23

Fonte: elaboração própria a partir de dados do MTE – RAIS/CAGED.

Os dados da tabela 15 mostra que, assim como para toda a economia do estado e do Brasil, o crescimento do emprego entre as mulheres superou o observado entre os homens no setor de terceirização durante o período de 1995 a 2010. No entanto, a velocidade do crescimento das vagas no setor foi muito superior à média do estado e do país tanto para homens como para mulheres.

Tabela 15 – Variação no Total de Emprego Segundo Gênero na Atividade de Terceirização em Pernambuco, no Estado de Pernambuco e no Brasil

	Terceirização em PE		Pernambuco		Terceirização/PE		Brasil	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
1995	26.103	11.087	527.261	297.752	5,0%	3,7%	14.882.013	8.873.723
2000	38.170	16.319	534.874	348.158	7,1%	4,7%	15.982.983	10.245.646
2005	50.581	27.569	658.933	436.618	7,7%	6,3%	19.832.111	13.406.506
2010	86.998	45.897	927.187	609.439	9,4%	7,5%	25.752.758	18.315.597
Variação 1995-2010	233%	314%	76%	105%	90%	102%	73%	106%

Fonte: elaboração própria a partir de dados do MTE – RAIS/CAGED.

De acordo com os dados apresentados na tabela 16, o crescimento dos salários do setor de terceirização em Pernambuco superou as taxas observadas para

o estado e para o Brasil. A taxa de crescimento dos salários das mulheres no setor foi praticamente o dobro daquela observada para as mulheres no estado.

É possível verificar que a diferença entre o salário médio pago pelo setor de serviços terceirizáveis e o salário médio pago pelos demais setores vem se reduzindo para as mulheres. Observa-se que o salário pago às mulheres, em 1995, representava 49% da média paga pelos demais setores em Pernambuco, esse valor passou a ser 57% em 2010.

A remuneração média dos trabalhadores do sexo masculino no setor de serviços terceirizados em Pernambuco também é bastante inferior à média do estado e do país. Essa situação reflete a elevada participação de cargos de baixa qualificação entre os empregos gerados nessa atividade. Dentre essas ocupações podemos destacar Vigilância, que tem salário de R\$ 789,48 (já considerando o adicional de risco de vida, igual a 30% do piso salarial)²⁹, e Portaria, cujo salário é de R\$ 552,29³⁰.

Conforme os dados da tabela 17, a maioria dos trabalhadores empregados em empresas de terceirização apresenta baixo nível de escolaridade. Porém, destaca-se o elevado crescimento do número de trabalhadores com o ensino superior (completo e incompleto). Em 1995, a maioria dos trabalhadores no setor de serviços de terceirização não possuía o ensino fundamental completo. Em 2010, a maioria dos empregados nesse setor possui o ensino médio completo.

Tabela 16 – Variação na Remuneração Segundo Gênero na Atividade de Terceirização em Pernambuco, no Estado de Pernambuco e no Brasil

	Terceirização em PE		Pernambuco		Terceirização/PE		Brasil	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
1995	683,15	468,84	1.144,25	954,41	59,7%	49,1%	1.602,89	1206,78
2000	668,08	548,13	1.100,71	976,71	60,7%	56,1%	1.449,86	1202,01
2005	690,72	564,72	1.025,20	930,10	67,4%	60,7%	1.448,12	1183,83
2010	793,65	670,35	1.258,05	1174,82	63,1%	57,1%	1.665,43	1375,71
Variação 1995-2010	16,2%	43,0%	9,9%	23,1%	6%	16%	3,9%	14,0%

Fonte: elaboração própria a partir de dados do MTE – RAIS/CAGED.

Esse crescimento do número de empregados com mais anos de estudo também se observa para o Brasil e para Pernambuco. Essa situação pode ser

²⁹ Conforme Convenção Coletiva de Trabalho de 2010, registrada no MTE sob o número PE000215/2010.

³⁰ Conforme Convenção Coletiva de Trabalho de 2010, registrada no MTE sob o número PE00055/2010.

explicada pelo crescimento do período médio dedicado aos estudos³¹. Porém, em termos comparativos, o crescimento foi muito maior no setor de serviços de terceirização.

Como foi visto anteriormente, há uma demanda crescente por serviços terceirizados que exigem trabalhadores com maior nível de qualificação. No caso de Pernambuco, a demanda das empresas públicas e do próprio governo tem sido ampliada nessa direção. Além disso, é possível perceber uma mudança na postura das empresas do setor que investiram nos últimos anos para ofertar serviços de maior qualidade, e a preferência pela contratação de trabalhadores com, pelo menos, o ensino médio completo.

A tabela 18, a seguir, mostra a evolução do salário médio com relação ao nível de escolaridade do empregado. Percebe-se que a evolução do salário entre as pessoas de baixa escolaridade no setor de serviços terceirizados em Pernambuco foi superior à média geral do estado e do país. No entanto, o valor médio do salário pago a esses trabalhadores continua sendo inferior ao valor médio pago aos trabalhadores com mesmo nível de escolaridade no estado e no país.

Outra tendência observada é a redução do salário médio dos trabalhadores com elevado nível de escolaridade no setor de serviços terceirizados, incluindo os trabalhadores com nível superior completo, mostrando que o aumento de empregados com essa característica foi, de certo modo, compensado pela redução do salário.

Assim como Pochmann (2008) observou para o estado de São Paulo, as empresas de terceirização em Pernambuco privilegiam, cada vez mais, o trabalhador com elevado nível de escolaridade. Por exemplo, observa-se o crescimento de empresas que prestam serviços de *Call-Center*, que estão classificadas como Outros Serviços a Empresas, e empresas de seleção de mão de obra temporária.

No entanto, essa atividade continua a desempenhar o importante papel de integrar trabalhadores com menor nível de escolaridade no estado, em setores como, por exemplo, Limpeza, Portaria e Vigilância. Esse aspecto é fundamental, pois Pernambuco (assim como toda região Nordeste) continua apresentando um déficit em mão de obra qualificada.

³¹ De acordo com dados do IPEA, a média de anos de estudo entre pessoas de 25 anos ou mais aumenta de 5,2 em 1995 para 6,9 em 2007.

Tabela 17 – Participação no Emprego na Atividade de Terceirização em Pernambuco, no Estado de Pernambuco e no Brasil

		Fundamental Incompleto	Fundamental Completo	Médio Incompleto	Médio Completo	Superior Incompleto	Superior Completo
Terceirização Em Pernambuco	1995	54%	27%	5%	10%	2%	2%
	2000	36%	22%	11%	26%	3%	3%
	2005	21%	17%	10%	43%	4%	4%
	2010	17%	12%	7%	56%	4%	4%
Pernambuco	1995	47%	13%	6%	18%	4%	12%
	2000	40%	14%	7%	24%	3%	11%
	2005	26%	14%	7%	33%	3%	16%
	2010	19%	15%	6%	42%	4%	14%
Brasil	1995	44%	15%	8%	19%	4%	11%
	2000	33%	17%	9%	25%	4%	12%
	2005	23%	16%	9%	33%	4%	15%
	2010	17%	13%	8%	42%	4%	16%

Fonte: elaboração própria a partir de dados do MTE – RAIS/CAGED.

Tabela 18 – Variação na Remuneração Real na Atividade de Terceirização em Pernambuco, no Estado de Pernambuco e no Brasil

		Fundamental Incompleto	Variação	Fundamental Completo	Variação	Médio Incompleto	Variação	Médio Completo	Variação	Superior Incompleto	Variação	Superior Completo	Variação
Terceirização Pernambuco	1995	468,15		576,01		666,11		903,76		1.471,43		3.356,40	
	2000	479,12	2,3%	435,87	-24,3%	427,24	-35,9%	486,35	-46,2%	966,11	-34,3%	2.358,03	-29,7%
	2005	512,60	7,0%	760,78	74,5%	724,50	69,6%	902,72	85,6%	1.267,61	31,2%	3.093,91	31,2%
	2010	652,08	27,2%	683,44	-10,2%	681,71	-5,9%	702,98	-22,1%	973,22	-23,2%	2.043,40	-34,0%
Variação Total			39,9%		18,7%		2,3%		-22,2%		-33,9%		-39,1%
Pernambuco	1995	618,93		937,91		1.104,67		1.120,02		2.193,06		2.706,67	
	2000	647,62	4,6%	828,63	-11,7%	715,31	-35,2%	941,62	-15,9%	2.075,42	-5,4%	2.893,97	6,9%
	2005	573,41	-11,5%	672,94	-18,8%	657,17	-8,1%	825,09	-12,4%	1.458,52	-29,7%	2.367,56	-18,2%
	2010	735,29	28,2%	1.088,15	61,7%	822,71	25,2%	954,40	15,7%	1.577,93	8,2%	2.888,04	22,0%
Variação Total			18,8%		16,0%		-25,5%		-14,8%		-28,0%		6,7%
Brasil	1995	889,17		1.106,28		1.395,77		1.594,94		2.574,01		3.626,83	
	2000	791,43	-11,0%	948,87	-14,2%	964,44	-30,9%	1.319,96	-17,2%	2.280,61	-11,4%	3.551,48	-2,1%
	2005	781,27	-1,3%	878,09	-7,5%	835,44	-13,4%	1.131,04	-14,3%	1.739,26	-23,7%	3.322,48	-6,4%
	2010	916,85	17,4%	1.016,67	15,8%	938,13	12,3%	1.216,16	7,5%	1.793,25	3,1%	3.620,99	9,0%
Variação Total			3,1%		-8,1%		-32,8%		-23,7%		-30,3%		-0,2%

Fonte: elaboração própria a partir de dados do MTE – RAIS/CAGED.

Os dados apresentados nessa seção corroboram com a hipótese de que o trabalhador terceirizado enfrenta condições menos favoráveis no mercado em termos de salário e rotatividade. No entanto, as diferenças quanto a esses dois aspectos têm se reduzido. Há uma mudança no mercado quanto à necessidade do nível de escolaridade (para operar máquinas mais sofisticadas, por exemplo), e o setor permanece desempenhando o importante papel de inserir trabalhadores menos qualificados e a mão de obra feminina no mercado de trabalho do estado.

7 CONCLUSÃO E DISCUSSÃO

O objetivo desta pesquisa foi analisar o crescimento recente do setor de serviços terceirizáveis em Pernambuco, e como esse crescimento tem repercutido no mercado de trabalho desse estado. Nesse sentido, buscou-se, primeiramente, apresentar as diversas definições da atividade de terceirização, pois ainda não se observa um consenso quanto a esse aspecto.

A revisão da literatura permitiu constatar que a terceirização pode ser entendida como um processo produtivo realizado e gerenciado por fornecedores especificamente contratados a desenvolver determinadas atividades visando ganhos econômicos, através da maior produtividade, competitividade e lucratividade, por meio de uma relação empresarial.

Em seguida, buscou-se identificar as tendências modificadoras no setor de terceirização. Os estudos apresentados evidenciam que a terceirização deixa de ser caracterizada apenas pela contratação de uma empresa para desempenhar atividades de menor valor agregado, para também prestar serviços de alta intensidade tecnológica e integrar diretamente o produto final. Essas empresas prestadoras de serviços de alta intensidade tecnológica operam nas atividades estratégicas das empresas contratantes, participando da gestão compartilhada dos empreendimentos. Assim, os serviços terceirizados podem ser divididos entre aqueles interpretados pelos contratantes como custos e despesas, e aqueles que são vistos como parceiros e integram o processo produtivo.

O processo de terceirização, no Brasil, foi iniciado há mais de 40 anos, tempo suficiente para que as empresas tivessem desenvolvido um nível de qualidade e profissionalismo que as tornariam aptas a ingressar nesse processo de mudanças no setor, incluindo a internacionalização de seus serviços como ocorre na Índia e China, a partir dos KPO's.

No entanto, alguns fatores influenciaram negativamente o desenvolvimento desse setor no país. Dentre eles, a inexistência de uma regulamentação para a atividade, a discussão política excessiva a respeito da flexibilização das relações trabalho, a falta de visão empresarial e o baixo nível de investimento impedem que as empresas busquem novas estratégias, de modo a prepará-las para atender as novas demandas do mercado.

Nos últimos anos, o setor de terceirização apresentou um crescimento elevado, e essa tendência não deve ser revertida no futuro próximo. A Lei de Responsabilidade Fiscal contribuiu de modo significativo, pois, ao limitar os gastos com pessoal, permitiu um aumento dos gastos públicos com outras despesas, dentre as quais a contratação de serviços terceirizados. Outro fator importante foi o crescimento da economia nacional na última década, ampliando as oportunidades para as empresas de terceirização.

Nesse cenário promissor, destaca-se o estado de Pernambuco, que tem apresentado taxas de crescimento superiores à economia nacional. O setor de serviços representou, em média, 73% do total de atividade econômica do estado. Somente o setor de serviços terceirizáveis é responsável, provavelmente, pela geração de uma riqueza equivalente à toda produção da indústria de transformação.

Os recentes investimentos realizados no estado, como o porto de Suape, a refinaria de petróleo Abreu e Lima, os estaleiros, o Polo farmacológico, a Zona de Processamento de Exportação (ZPE), além da nova unidade de montagem da Fiat, indicam que a tendência de crescimento do estado e do setor de serviços terceirizados deve ser mantida.

É possível perceber que um processo de mudanças está se consolidando no estado. A taxa de desemprego tem se reduzido e a participação de trabalhadores com carteira assinada aumentou na última década. O setor de Serviços contribuiu de modo relevante para esses resultados.

Apesar dessas mudanças positivas o mercado de trabalho em Pernambuco permanece com características próprias de economias pouco dinâmicas e de baixo desenvolvimento. Isso porque os dados indicam que houve elevada oscilação nas taxas de desemprego, a proporção de trabalhadores sem carteira assinada é elevada, e a de empregadores é baixa.

Considerando a evolução do setor de serviços terceirizáveis, foi possível perceber sua importância no mercado de trabalho em Pernambuco. O número de empregados no setor cresceu de modo significativo. A participação dos trabalhadores do setor no total do estado passou de 4,5% para 8,6%. Os números indicam ainda que esse setor não é apenas importante para a economia estadual, como também para o mercado de terceirização no Brasil. Pernambuco está em sétimo lugar entre os estados com mais empregados em empresas de terceirização, chegando a ser o quarto maior estado com relação à Seleção e Agenciamento de Mão de Obra.

As políticas de ajuste fiscal do governo contribuíram de modo relevante para o crescimento do setor de serviços terceirizáveis em Pernambuco. Observa-se o aumento expressivo no número de pessoas ocupadas nessa atividade após 2004.

Alguns autores associam a terceirização à precarização das relações de trabalho. Os dados confirmam, em parte, os argumentos utilizados por esses pesquisadores com relação ao tempo de serviço e à remuneração. No setor de serviços terceirizáveis, o tempo médio de serviço é menor, mas tem aumentado nos últimos anos. O mesmo pode ser dito com relação à remuneração, que também tem aumentado. Esse aumento é em grande medida explicado pelas variações do salário mínimo, uma vez que muitas atividades, como Limpeza, Portaria e Vigilância, possuem pisos salariais próximos.

Outra medida de rotatividade é dada pela relação de admissões e desligamentos. Sob esse aspecto, observa-se que a atividade de terceirização em Pernambuco apresenta um elevado número de admissões e desligamentos, mas a relação entre esses números é bastante semelhante com a economia nacional e estadual.

A atividade de terceirização tem contribuído para inclusão e aumento do rendimento das mulheres. Em 1995, 3,7% das mulheres empregadas em Pernambuco estavam em atividades terceirizadas, esse número aumenta para 7,5% em 2010. A variação real do rendimento para as mulheres no setor foi de 43%.

A contribuição se estende para a inclusão e aumento do rendimento dos trabalhadores de baixa escolaridade. Enquanto o número de empregados no setor de serviços terceirizados com ensino fundamental incompleto aumentou 14,8% entre 1995 e 2010, o número desses trabalhadores na economia pernambucana e brasileira se reduziu no mesmo período. O crescimento do salário desses trabalhadores no setor de terceirização foi aproximadamente 40%.

Por fim, os dados corroboram também a tendência de aumento da prestação de serviços terceirizados com maior tecnologia. Por exemplo, houve um crescimento dos trabalhadores de alto nível de escolaridade, com destaque para trabalhadores com ensino superior completo. No entanto, esses trabalhadores tiveram uma perda real em termos de remuneração.

Dessa forma, os resultados encontrados indicam que o trabalhador terceirizado enfrenta condições menos favoráveis no mercado em termos de salário e rotatividade. Porém, observaram-se avanços quanto a esses dois aspectos. Além

disso, há uma mudança em curso no mercado quanto à necessidade do nível de escolaridade. O setor de empresas terceirizáveis de menor valor agregado ainda permanece desempenhando o importante papel de inserir trabalhadores menos qualificados e a mão de obra feminina no mercado de trabalho do estado.

É válido comentar que o futuro da atividade de terceirização e dos trabalhadores que estão ligados a ela depende da atuação dos empresários locais do setor frente à nova dinâmica e exigências da demanda, principalmente sob as formas de terceirização sistemista e KPO. Adicionalmente, faz-se necessário um novo entendimento dos órgãos de fiscalização sobre essa modalidade de contratação flexibilizada.

O presente estudo não permite indicar com precisão as perspectivas e possibilidades das empresas nesse aspecto, devido à limitação de dados disponíveis, principalmente por uma ausência de classificação específica para essa atividade econômica dentro dos principais bancos de dados para o Brasil.

Assim, fica evidente que há a necessidade de novas pesquisas com foco na atividade de terceirização em Pernambuco. Por exemplo, um estudo que determine as novas demandas que surgem com o recente crescimento dos polos de desenvolvimento Naval, Petroquímico, Farmacoquímico e Automobilístico, a partir de dados primários das empresas.

REFERÊNCIAS

A RENOVAÇÃO do Nordeste: PIB pernambucano cresceu 9,3% em 2010. **Exame**, São Paulo, edição especial 1000, v. 45. n.17, 21 nov. 2011, p.160-161. Informe publicitário.

BARROS, Aluizio Antonio; PEREIRA, Cláudia Maria Miranda de Araújo. Empreendedorismo e crescimento econômico: uma análise empírica. **RAC**, Curitiba, v. 12, n. 4, p. 975-993, Out./Dez., 2008.

BERTAGLIA, Paulo Roberto. **Logística e gerenciamento da cadeia de abastecimento**. São Paulo: Saraiva, 2005.

BRINKS. **Empresa de Terceirização que atua no segmento de transporte de valores**. Disponível em: < <http://www.brinks.com.br>>. Acesso em: 19 nov. 2010.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Questões gerais sobre terceirização e o direito do trabalho. In: _____. **Terceirização e Intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p.74-75.

CARLSON, B. Flexibility and theory of the firm. **International Journal of Industrial Organization**, v. 7 n. 1, p.179-203, 1989.

CASTRO, Claudio de Moura. Vinte metros de profundidade. **Veja**, São Paulo, 4 mai. 2011, p.30.

CHESNAIS, François. **A finança mundializada**. São Paulo: Boitempo, 2005.

CHESNAIS, François. A globalização e o curso do capitalismo de fim-de-século. **Economia e Sociedade**, Campinas, v.5, p.1-30, dez. 1995.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisas em ciências humanas e sociais**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1988.

CHOPRA, Sunil; MEINDL, Peter. **Gerenciamento da cadeia de suprimentos: estratégia, planejamento e operação**. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

CONVENÇÃO coletiva de trabalho 2010/2010. Disponível em: <
http://stealmoaic.com.br/ConvencoesColetivas/CONVENCAO_EMPRESA_2010.pdf>
 . Acesso em: 20 nov. 2011.

CONVENÇÃO coletiva de trabalho 2010/2010. Disponível em: <
<http://www.vigilantecntv.org.br/Convencoes/2010/CCT2010Pernambuco.pdf>>.
 Acesso em: 20 nov. 2011.

DAVIS, Frank Stephen. **Terceirização e multifuncionalidade**: idéias práticas para a melhoria da produtividade e competitividade da empresa. São Paulo: STS, 1992.

DIAS, A. V. C.; SALERNO, M. S. Novos padrões de relacionamento entre montadoras e autopeças no Brasil: algumas proposições. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO – ENEGEP, 18., 1998, Niterói. **Anais...** Niterói: ABEPRO, 1998.

DURKHEIM, E. **As regras do método sociológico**. São Paulo: Editora Nacional, 1985.

FALCÃO, Rosa. Renda da RMR turbinada. **Diário de Pernambuco**, Recife, 3 ago. 2011, Caderno de Economia, p.B6.

FONTANELLA, D.; TAVARES, E.; LEIRIAV, J. S. **O lado (des)humano da terceirização**: o impacto da terceirização nas empresas nas pessoas e como administrá-lo. Salvador: Casa da Qualidade, 1995.

GIOSA, L. **Terceirização**: uma abordagem estratégica. 8 ed. São Paulo: Meca, 2007.

GOLDENSTEIN, Lília. **Repensando a Dependência**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.

HAMEL, G.; PRAHALAD, C.K. Strategic as Stretch and Leverage. **Harvard Business Review**, v.71, n. 2, p. 75-84, mar. / apr. 1993.

IBIAS, M. V. G. **GI sourcing e follow sourcing**: estratégia competitiva através de fornecedores globais e locais, 20 dez. 2007. Disponível em: <<http://pt.shvoong.com/books/1727415-gi-sourcing-follow-sourcing/>>. Acesso em: 03 out. 2011.

JOHNSON, Controls utiliza serviço próprio de facilities em suas plantas. **Revista Infra Facility Property**, edição 91, giro de negócios, 26 out. 2007.

KOTLER, Philip. **Administração de marketing**: análise, planejamento, implementação e controle. São Paulo: Atlas, 1988.

KRUGMAN, Paul; OBSTFELD, Maurice. **Economia internacional**: teoria e política. 8 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

KUCHENBECKER, Norberto Fernando. **O processo de terceirização e de qualificação de fornecedores**. 2006. Tese. (Doutorado em Engenharia da Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2006.

LEE-YOUNG, Joanne; BARNETT, Megan. Furiously Fast Fashions. **The Industry Standard**, Junho de 2001, p. 72-79.

LEIRIA, J. S.; SARATT, N. **Terceirização**: uma alternativa de flexibilidade empresarial. São Paulo: Gente, 1995.

LEOCÁDIO, L. C. S. **Decisões de terceirização e as práticas em gestão do fator humano**: análise nas grandes indústrias cearenses de confecção. 2005. 214f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2005.

LIMA, J. C. S. **Um estudo sobre a reconfiguração da função compras em empresas do setor automotivo**. 2004. 172f. Tese. (Doutorado em Engenharia de Produção) - Escola Politécnica, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2004.

MARTINS, S. P. **A terceirização e o direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MATTHEWS, J. A. Catch-up strategies and the latecomer effect in industrial development. **New Political Economy**, v. 11, n.3, p. 313-335. 2006.

McGUIGAN, J. R.; MOYER, R. C.; HARRIS, F. H. de B. **Economia de empresas: aplicações, estratégia e táticas**. 9 ed. São Paulo: CENGAGE, 2008.

MÓDOLO, Débora Bellucci. Um estudo comparativo da internacionalização das empresas brasileiras, chinesas e indianas. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA POLÍTICA, 15., 2010, São Luís. **Anais...** São Luis: UFMA, 2010.

MORETTO, Amilton; POCHMANN, Marcio. A retomada do emprego numa economia em marcha lenta: implicações para as políticas públicas de mercado de trabalho. **O público e o privado**, nº 11, jan./jun., 2008.

PASTORE, J. O dilema da terceirização na Índia. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, 11 nov. 2006. Disponível em: http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_177.htm Acesso em: 15 nov. 2010.

PASTORE, J. Terceirização sem mitos. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, 11 nov. 2008. Disponível em: http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_269.htm Acesso em: 15 nov. 2010.

POCHMANN, M. **A superterceirização do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. (Debates contemporâneos, economia social e do trabalho, 2).

PORTER, Michael E. **Estratégia competitiva: técnicas para análise de indústrias e da concorrência**. 6. ed. São Paulo: Campus, 1991.

QUEIROZ, C. A. R. S. de. **Manual de terceirização**. 3 ed. São Paulo: STS, 1992.

RODRIG, D. Depois do Neoliberalismo, O que?. In: SEMINÁRIO DO BNDES DESENVOLVIMENTO E GLOBALIZAÇÃO NOVOS RUMOS DO DESENVOLVIMENTO NO MUNDO, 2002, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, BNDES, 2002.

SANTOS, U. W. B. **Processo de downsizing em empresas privatizadas: a percepção dos participantes**. 2000. 344f. Tese. (Doutorado em Administração) – Instituto de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2000.

SARATT, Newton; SILVEIRA, Adriano Dutra da; MORAES, Rogério Pires. **Gestão plena da terceirização: o diferencial estratégico**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

SARATT, Newton; SILVEIRA, Adriano Dutra da; MORAES, Rogério Pires. O fenômeno da terceirização e suas vantagens. In: _____. **Gestão plena da terceirização**: o diferencial estratégico. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008. p.5.

SILVA, C. P. da. **A terceirização responsável**: modernidade e modismo. São Paulo: LTR, 1997.

SISTEMA recua pelo nono mês consecutivo. **DIEESE**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/pedrecife/pedrmr1210.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2010. Ano 13, Divulgação nº 156.

SUPERTERCEIRIZAÇÃO é tema de pesquisa. Sindicato de Empregados em Empresas de Terceirização de Serviços do estado de São Paulo - **SINDPRES**. Disponível em: <http://www.labjor.unicamp.br/midiaciencia/article.php3?id_article=426>. Acesso em: 20 nov. 2010.

SUDIT, E. F. Productivity measurement in industrial operations. **European Journal of Operations Research**, v. 85, p. 435-453, 1995.

THE ECONOMIST. India the Next Wave. **The Economist**, 14 dez. 2005. Disponível em :<<http://www.economist.com/node/5300960>>. Acesso em: 26 nov. 2011.

TONI, Miriam De. Trabalhadores com contratos flexíveis na RMPA: elevado crescimento em condições de inserção precárias no período 1992-2008. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 31, Número Especial, p. 679-702, jun. 2011.

TRIBUNAL Superior do Trabalho - **TST**. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em: 20 nov. 2010.

SETOR automotivo dá a largada. **NE 10**, Recife, 9 jun. 2011. Disponível em: <<http://www2.uol.com.br/JC/especial/penovageracao/pub2/m4.html>>. Acesso em: 9 jun. 2011.

ANEXO A – TABELA A1 - PROJETOS DE LEI QUE PROPÕEM A REGULAMENTAÇÃO GERAL OU DISCIPLINAMENTOS SOBRE ALGUNS DOS ASPECTOS DA TERCEIRIZAÇÃO

Tabela A1 - Projetos de Lei que propõem a regulamentação geral ou disciplinamentos sobre alguns dos aspectos da terceirização

PROJETO	RESUMO E SITUAÇÃO
Projeto de Lei nº 4.302, de 1998, do Poder Executivo	Altera dispositivos da Lei nº 6.019 e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Este projeto foi aprovado, com substitutivo, pela Câmara e pelo Senado Federal. No momento, aguarda parecer na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC).
Projeto de Lei nº 4.330, de 2004, do Deputado Sandro Mabel	Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. O Projeto foi aprovado na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) e na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), em ambas as Comissões com emendas. No momento, aguarda parecer na CCJC.
Projeto de Lei nº 1.621, de 2007, do Deputado Vicentinho	Dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista. O Projeto aguarda parecer na CDEIC.
Projeto de Lei nº 6.832, de 2010, do Deputado Paulo Delgado	Dispõe sobre a contratação de serviços terceirizados por pessoa de natureza jurídica de direito privado. A proposição tramita apensada ao Projeto de Lei nº 1.621, de 2007, e aguarda parecer na CDEIC.
Projeto de Lei nº 1.463, de 2011, do Deputado Silvio Costa	Institui o Código do Trabalho. O projeto contém um Capítulo sobre a prestação de serviços a terceiros, inspirado no parecer proferido pelo Deputado Silvio Costa como relator ao Projeto de Lei nº 4.330, de 2004, na CTASP.
Projeto de Lei nº 5.439, de 2005, da Deputada Ann Pontes	Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, proibindo a contratação de mão de obra por empresa interposta, salvo nos casos de trabalho temporário, serviços de vigilância, conservação e limpeza. Impõe, ainda, a responsabilidade solidária do tomador dos serviços. No momento, aguarda parecer na CCJC.
Projeto de Lei nº 1.299, de 2011, do Deputado Padre Ton	Acrescenta o art. 455-A na Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. De acordo com esse projeto, salvo nos casos previstos na lei do trabalho temporário, é nulo de pleno direito todo e qualquer trabalho onde esteja implícita ou explícita a locação ou a intermediação de trabalho em favor de quem subordina juridicamente a prestação pessoal do trabalho, recaindo sobre este as obrigações do contrato de trabalho. Está pronto para pauta na CTASP.
Projeto de Lei nº 6.975, de 2006, do Deputado Nelson Pellegrino	Dispõe sobre a formação compulsória de provisão, pelas empresas prestadoras de serviços, para o pagamento de obrigações trabalhistas. A proposição obriga as empresas prestadoras de serviços de vigilância, de conservação e limpeza e de serviços especializados a manter conta bancária vinculada a cada contrato de prestação de serviços, com o fim específico de provisionar o pagamento do décimo terceiro salário, da remuneração de férias, do adicional de um terço previsto na Constituição Federal, da indenização por despedida arbitrária e do aviso prévio indenizado. Estabelece, ainda, responsabilidade solidária em relação ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Já foi aprovado na CTASP, com emendas, e agora aguarda parecer na CDEIC.
Projeto de Lei nº 4.317, de 2001, da Senadora Marina Silva	Dispõe sobre a nova composição das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPA e dá outras providências. O projeto determina que a CIPA será composta de representantes das empresas e dos empregados e, quando for o caso, também de representantes e de seus empregados que prestem serviços para a empresa que as contratou. Aguarda parecer na CTASP.
Projeto de Lei nº 6.363, de 2005, do Deputado Vicentinho	Altera a redação do caput do art. 12 da Lei nº 6.019, a fim de assegurar aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços tratamento isonômico em relação aos direitos concedidos aos empregados das empresas contratantes. A proposição assegura ao trabalhador temporário, durante o período em que estiver à disposição da empresa tomadora de serviços, os mesmos direitos e garantias concedidos aos empregados desta. No momento, aguarda parecer na CTASP.
Projeto de Lei nº 2.421, de 2007, do Deputado Nelson Pellegrino	Dispõe sobre a responsabilização das tomadoras de serviços terceirizados pela expedição de Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP, em favor de trabalhadores sujeitos a aposentadoria especial e dá outras providências. Estabelece que a comprovação da efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos será feita mediante formulário, na forma estabelecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), emitido pela empresa ou seu preposto ou, ainda, pela empresa tomadora de serviços nos contratos de terceirização, com base em laudo técnico de condições ambientais do trabalho expedido por médico ou engenheiro de segurança do trabalho. Foi aprovado na CTASP e, no momento, está pronto para pauta na Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF).

Projeto de Lei nº 6.607, de 2009, do Senador Marcelo Crivella	Determina a concessão de auxílio-alimentação aos trabalhadores de empresas prestadoras de serviços terceirizados. O projeto assegura aos empregados de pessoas jurídicas prestadoras de serviços secundários através do regime de terceirização, não inscritas no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) o direito à percepção do auxílio-alimentação; atribui a responsabilidade pelo fornecimento do auxílio-alimentação à empresa contratante, ressalvada disposição contrária no contrato; estabelece a composição nutricional mínima, caso o auxílio seja prestado mediante o oferecimento de refeição; determina que, se o auxílio for prestado através de documentos de legitimação (impressos, cartões eletrônicos, magnéticos e outros), seu valor deve ser suficiente para atender às mesmas exigências nutricionais; por fim, estabelece que o valor do auxílio prestado in natura não tem natureza salarial nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos. A proposta foi rejeitada na CDEIC e, agora, aguarda deliberação na CTASP.
Projeto de Lei nº 804, de 2011, do Deputado Nelson Pellegrino	Dispõe sobre a estabilidade do empregado terceirizado eleito para direção sindical. De acordo com esta proposta, a cessação do contrato entre a tomadora e a prestadora de serviços, nos casos de terceirização, e a contratação de nova empresa para prosseguir na prestação dos mesmos serviços não elimina a estabilidade do empregado eleito para o cargo de administração sindical, obrigando a empresa sucessora a contratar e manter em seus quadros o empregado. O projeto aguarda parecer na CTASP.
Projeto de Lei nº 6.420, de 2005, do Senador Rodolpho Tourinho	Altera as leis nºs 8.666 e 8.429 para regular a contratação de empresas prestadoras de serviços e dá outras providências. O projeto autoriza a execução indireta, por meio da contratação de empresas prestadoras de serviços a terceiros, dos serviços relativos à execução das atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência do órgão ou entidade. Veda a execução indireta das atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos e das atividades típicas de Estado. Por fim, trata do contrato e de sua execução, estabelecendo, entre outras disposições: a obrigação da comprovação de regularidade junto à previdência social e ao FGTS; a vedação de utilização dos trabalhadores em atividades distintas do objeto do contrato; e a responsabilidade do órgão público quanto à saúde e à segurança do trabalhador. Foi aprovado na CTASP, com substitutivo, e, no momento, aguarda parecer na Comissão de Finanças e Tributação (CFT).
Projeto de Lei nº 6.762, de 2010, do Senador Marcelo Crivella	Altera a Lei nº 8.666 para proibir a contratação de empresas prestadoras de serviços para atividades inseridas entre as funções de cargos da estrutura permanente ou que representem necessidade finalística, essencial ou permanente, dos órgãos da Administração Pública, excetuadas as destinadas à realização de tarefas executivas (limpeza, operação de elevadores, conservação, vigilância e manutenção de prédios, equipamentos e instalações) ou ao atendimento das necessidades das empresas públicas e sociedades de economia mista, relativas à pesquisa e inovação tecnológica e de serviços de tecnologia de informação, não disponíveis no quadro técnico efetivo. Estabelece, nestes casos, a responsabilidade subsidiária da Administração Pública em relação aos encargos trabalhistas. Está pronta para pauta na CTASP.
Projeto de Lei nº 3.219, de 2000, do Deputado Pompeo de Mattos	Estabelece condições para percepção de pagamento pelas empresas prestadoras de serviços, contratadas pela Administração Pública. De acordo com este projeto, as empresas contratadas pela Administração Pública federal, estaduais e municipais, direta e indireta, deverão comprovar, antes dos pagamentos que lhes são devidos pelos serviços prestados e na periodicidade em que os serviços se realizarem, o cumprimento das obrigações sociais e trabalhistas referentes a empregados incumbidos da execução dos serviços, considerando-se obrigações sociais e trabalhistas o pagamento dos salários e das parcelas incontroversas, em caso de rescisão do contrato de trabalho, e o recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias. A proposição tramita apensada ao Projeto de Lei nº 1.292. No momento, aguarda parecer na CCJC.
Projeto de Lei nº 1.587, de 2003, da Deputada Mariângela Duarte	Altera as Leis nº 8.666 e nº 8.987 para efeito de instituir medidas preventivas à responsabilização subsidiária da Administração Pública decorrente de contratos administrativos. O projeto estabelece que, para fins de recebimento definitivo do objeto e liberação da garantia prestada na contratação do serviço com a Administração Pública, o contratante deverá fazer prova de regularidade relativa à seguridade social e ao FGTS. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato, devendo comprovar mensalmente a regularidade documental, sob pena de suspensão dos pagamentos que lhe forem devidos. De acordo com o projeto, podem ser aplicadas, àquele que deixar de manter a regularidade relativa à seguridade social e ao FGTS, demonstrando situação irregular nos encargos sociais instituídos por lei, penas de suspensão temporária de participação em licitação, de impedimento de contratar com a Administração e de declaração de inidoneidade para licitar ou contratar com a Administração Pública. No momento, aguarda parecer na CCJC.

Projeto de Lei nº 3.992, de 2004, do Deputado Carlos Nader	Dispõe sobre a necessidade de comprovação de quitação por parte das empresas prestadoras de serviços contratadas pela Administração Pública direta ou indireta, dos encargos sociais e trabalhistas no caso que menciona. A proposição condiciona o pagamento à empresa prestadora de serviços contratada pela Administração Pública à comprovação do cumprimento das obrigações sociais e trabalhistas referentes aos empregados participantes da execução do serviço, devendo esta obrigação estar prevista no edital de licitação e no contrato. No momento, aguarda parecer na CCJC.
Projeto de Lei nº 6.894, de 2006, do Deputado Cláudio Magrão	Altera o inciso III do art. 31 da Lei nº 8.666 e acrescenta § 6º ao mesmo dispositivo. A proposição estabelece que, na contratação de serviços que envolva a locação de mão de obra para a execução do objeto, será exigida caução correspondente aos direitos trabalhistas (sem o limite estabelecido no inciso III do art. 31 da Lei de Licitações, que é de 1% do valor estimado do objeto da contratação). Tramita apensada ao Projeto de Lei nº 1.292, de 1995. No momento, aguarda parecer na CCJC.
Projeto de Lei nº 1.504, de 2007, do Deputado Edgar Moury	Modifica a redação do artigo 71 da Lei nº 8.666, alterando a redação do § 1º e acrescentando o § 4º em seu texto, para dispor sobre a responsabilidade subsidiária dos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista quanto às obrigações trabalhistas nos casos de inadimplência de empresa terceirizada. De acordo com esta proposta, nos contratos de terceirização na Administração Pública, o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços. No momento, ela aguarda parecer na CCJC.
Projeto de Lei nº 4.809, de 2009, do Deputado Fernando de Fabinho	Acresce artigos à Lei nº 8.666, para dispor sobre a obrigatoriedade de comprovação de pagamento de obrigações trabalhistas na execução dos contratos. A proposta estabelece que, na contratação de obras e serviços que importem na contratação de mão de obra, deverá ser exigido da contratada, além das garantias previstas no art. 56 da Lei de Licitações, seguro-garantia ou fiança bancária, em valor correspondente a um mês de obrigações trabalhistas vinculadas ao objeto do contrato ou resultantes de sua execução. Determina que a contratada comprove, mensalmente, à contratante, o pagamento das obrigações trabalhistas resultantes da execução do contrato. A comprovação deve ser feita mesmo em caso de subcontratação. A não comprovação ou o não pagamento das obrigações trabalhistas enseja a suspensão do pagamento das parcelas do contrato, até a regularização do débito e respectiva comprovação. Por fim, dispõe que o débito contumaz (definido como o não pagamento das obrigações trabalhistas por dois meses subsequentes ou três meses intercalados) enseja a inexecução do contrato. No momento, ela aguarda parecer na CCJC.
Projeto de Lei nº 725, de 2011, do Deputado Filipe Pereira	Altera o art. 71 da Lei nº 8.666, para dispor sobre a responsabilidade solidária da Administração Pública em relação aos encargos trabalhistas resultantes da execução de contrato de prestação de serviços realizados mediante cessão de mão de obra. O projeto estabelece que a Administração Pública responde solidariamente com o contratado pelos encargos trabalhistas nos contratos relativos à cessão de mão de obra e que ela deve verificar mensalmente a adimplência do contratado quanto aos encargos trabalhistas pertinentes ao contrato, antes de proceder ao pagamento das faturas de prestação de serviços. No caso de inadimplência, o pagamento deve ser retido, no mesmo valor bruto devido pelo contratado. A responsabilidade solidária da Administração Pública limita-se aos créditos ainda não liquidados junto ao contratado. No momento, ela aguarda parecer na CCJC.
Projeto de Lei nº 3.747, de 2008, da Deputada Sueli Vidigal	Dispõe sobre a reserva de vagas para menores portadores de necessidades especiais nos contratos de órgãos públicos. A proposta autoriza os órgãos da administração direta a exigirem das empresas fornecedoras de mão de obra juvenil com as quais celebrem contrato que reservem, no mínimo, 20% do quantitativo contratado a portadores de necessidades especiais, aptos às funções a serem desempenhadas. Tramita apensada ao Projeto de Lei nº 3.638, de 2000, que, por sua vez, foi apensado ao Projeto de Lei nº 7.699, de 2006. Não há parecer de Comissão sobre a proposição, que está pronta para pauta no Plenário da Câmara dos Deputados.
Projeto de Lei nº 2.465, de 2011, do Deputado Antonio Carlos Mendes Thame,	Determina garantia do cumprimento das obrigações trabalhistas nas contratações de serviços continuados com dedicação exclusiva da mão de obra por órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional. Conforme essa proposta, quando da realização de licitações para a contratação de serviços de vigilância e de conservação e limpeza, bem como de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, sempre que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta, deverão o edital de licitação e o contrato conter obrigatoriamente regras para assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas nas contratações de serviços continuados com dedicação exclusiva da mão de obra. O projeto considera ato de improbidade administrativa praticado por agente privado na condição de terceiro deixar de cumprir a integralidade do contrato de prestação de serviços regulados, quando se verificar a insuficiência dos valores provisionados, no curso da execução das verbas trabalhistas, previdenciárias

	e rescisórias dos empregados pela empresa contratada para a realização dos serviços licitados. No momento, a proposição aguarda despacho de distribuição pelo Presidente da Câmara dos Deputados.
Projeto de Lei nº 863, de 2011, do Deputado Adrian	Altera a Lei nº 5.811, para tipificar como crime contra a organização do trabalho frustrar os terceirizados da percepção dos direitos assegurados a todos os que trabalham sob o regime de embarque e confinamento. Conforme esta proposta, constitui crime de frustração de direito assegurado por lei trabalhista (art. 203 do Código Penal), adotar condições de trabalho diferenciadas para a mesma prestação de serviços entre empregados contratados e mão de obra terceirizada, frustrando a jornada de seis horas no trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento e os direitos assegurados na Lei nº 5.811 que dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos. O projeto foi rejeitado na Comissão de Minas e Energia (CME) e, agora, aguarda parecer na CTASP.
Projeto de Lei nº 6.366, de 2005, do Deputado Inácio Arruda	Regulamenta o Sistema de Inclusão Previdenciária criado pela Emenda Constitucional nº 47, cria a Contribuição Social Especial para a Inclusão Previdenciária, altera as Leis nºs 8.212 e 8.213, implementa medidas voltadas para o aumento da cobertura do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e dá outras providências. No tocante à terceirização, a única proposta do projeto é o acréscimo de dispositivo à Lei nº 8.212, para instituir contribuição social devida pelas empresas, incidente sobre as contratações de pessoas jurídicas para prestação de serviços. Ele tramita apensado ao Projeto de Lei nº 5.773, de 2005, e foi aprovado, com substitutivo, pela CDEIC, que não faz menção à contribuição social instituída pelo projeto. Também foi aprovado na CSSF, com substitutivo, que, da mesma forma, não acolhe a nova contribuição social. Está pronto para pauta na CFT.

Fonte: elaboração própria.

ANEXO B – TABELA A2 – ATIVIDADES OCUPACIONAIS DE ACORDO COM A CLASSE DA CNAE 1.0 E DIVISÃO DA CNAE 2.0

Tabela A2 – Atividades Ocupacionais de acordo com a classe da CNAE 1.0 e divisão da CNAE 2.0

	Classe CNAE 1.0	Divisão CNAE 2.0	Atividades
OUTRAS ATIVIDADES DE SERVIÇOS PRESTADOS PRINCIPALMENTE AS EMPRESAS, NÃO ESPECIFICADAS ANTERIORMENTE	7499-3	82	Os serviços de tradução, redação, interpretação e similares; Os serviços, para terceiros, de fotocópias mecânicas ou eletrostáticas, digitalização e serviços correlatos; Os serviços de contatos telefônicos (recados, etc.); As atividades de secretaria; As atividades de apoio operacional a empresas e/ou profissionais liberais, quando da utilização de espaços físicos ou sob contrato; Os centros de serviços às empresas ou escritórios virtuais; A gestão de espaço para exposição, para uso de terceiros; Os serviços de leiloeiros; Os serviços de avaliadores, exclusive de seguros e de imóveis; Os serviços de desenhos técnicos especializados exclusive de arquitetura e engenharia; Os serviços de rotulação, preenchimento, selagem e despacho de correspondência por correio, inclusive de material publicitário; A atividade de decoração de interiores sob encomenda; As atividades de organização, produção e promoção de festas, familiares ou não, e eventos, tais como feiras, congressos e exposições, comerciais e profissionais, exclusive eventos culturais e esportivos; As atividades dos despachantes, exclusive aduaneiros; Os serviços de caráter privado de prevenção de incêndio; As atividades de escafandria e mergulho; Os outros serviços anexos à produção (cobrança de faturas, serviços de informações cadastrais, criação de modelos, etc.); As atividades dos agentes pessoais de artistas, desportistas, etc. (empresários artísticos); Os serviços de medição de consumo de energia elétrica, gás e água, associados ou não com a manutenção de medidores, quando executados por terceiros; A emissão de vales-alimentação, vales-transporte e similares; A atividade de intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral, sem especialização definida;

			As atividades de gestão de casas de festas e eventos; As atividades de salas de acesso à Internet.
ATIVIDADES DE IMUNIZAÇÃO, HIGIENIZAÇÃO E DE LIMPEZA EM PRÉDIOS E EM DOMÍLIOS	7470-5	81	Os serviços de limpeza interior em prédios de qualquer tipo: escritórios, fábricas, armazéns, instituições públicas e outros estabelecimentos comerciais, profissionais e residenciais; Os serviços de limpeza de chaminés de fornos, incineradores, caldeiras, dutos de ventilação e refrigeração de ar; Os serviços de limpeza e tratamento de piscinas; As atividades de imunização e de controle de pragas urbanas; Os serviços de eliminação de micro-organismos nocivos por meio de esterilização em produtos agrícolas, livros, equipamentos médico-hospitalares e outros.
ATIVIDADES DE INVESTIGAÇÃO, VIGILÂNCIA E SEGURANÇA	7460-8	80	Os serviços de investigação, fora do quadro judiciário; As atividades de detetives particulares; Os serviços de vigilância, escolta e de proteção a pessoas e propriedades; A assessoria no campo da segurança industrial, de lugares e serviços públicos; O serviço de monitoramento de bens e pessoas por satélite Os serviços de adestramento de cães de guarda; O transporte de valores em veículos blindados ou não.
SELEÇÃO, AGENCIAMENTO E LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA	7450-0	78	O recrutamento e a seleção de pessoal, inclusive executivos; O agenciamento de mão de obra; O fornecimento, a terceiros, por tempo determinado, de pessoal recrutado e remunerado por agências de trabalho temporário, nas condições da legislação trabalhista; A atividade de contratantes de mão de obra para a agropecuária; A atividade de distribuição de papéis para o teatro, cinema e televisão; A prestação de serviços especializados com mão de obra própria alocada no local de trabalho do cliente, que está compreendida na classe de atividade do serviço prestado.

Fonte: Elaboração própria a partir de informações da CNAE 1.0.

APÊNDICE A – TABELA A3 – NÚMEROS DE TRABALHADORES NO SETOR DE SERVIÇOS TERCEIRIZÁVEIS ENTRE 1995 E 2010 POR UNIDADE DA FEDERAÇÃO

Tabela A3 – Números de Trabalhadores no Setor de Serviços Terceirizáveis entre 1995 e 2010 por Unidade da Federação

Ranking		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
ANO	UF	SP	MG	RJ	PR	BA	RS	DF	PE	SC	CE	GO	ES	PA	AM	RN	MS	MA	SE	AL	MT	PB	PI	RO	AP	AC	TO	RR	Brasil
1995	Seleção de Mão de Obra	76.607	13.092	14.076	4.793	8.563	5.993	600	4.560	1.315	1.099	766	175	313	1.895	168	1.068	745	245	618	56	105	11	30	143	31	5	-	137.072
	Vigilância e Segurança	75.556	36.842	14.259	13.202	17.204	10.261	8.828	11.627	8.301	6.332	3.499	3.655	6.848	3.815	4.224	2.827	4.684	2.243	2.773	2.281	2.377	1.430	1.101	983	463	417	60	246.092
	Higienização e Limpeza	117.867	59.383	30.610	15.057	8.925	15.567	25.888	11.782	7.853	11.735	10.973	6.049	2.983	2.569	2.482	2.998	2.178	1.339	1.431	1.824	1.369	781	1.152	246	333	387	163	343.924
	Outros Serviços Prestados a Empresas	131.734	44.171	42.837	16.147	13.271	14.106	4.888	9.221	7.184	3.648	5.906	4.201	2.709	3.440	2.163	1.957	1.176	2.273	1.053	1.517	1.090	546	238	221	79	20	132	315.928
	Total	401.764	153.488	101.782	49.199	47.963	45.927	40.204	37.190	24.653	22.814	21.144	14.080	12.853	11.719	9.037	8.850	8.783	6.100	5.875	5.678	4.941	2.768	2.521	1.593	906	829	355	1.043.016
UF	SP	MG	RJ	PR	BA	RS	PE	SC	DF	CE	GO	ES	PA	AM	RN	MS	MA	SE	AL	MT	PB	PI	RO	AP	AC	TO	RR	Brasil	
2000	Seleção de Mão de Obra	143.088	20.252	45.101	25.142	15.227	9.439	17.791	9.198	2.865	6.858	2.146	2.112	3.878	5.562	5.040	1.820	1.303	1.943	645	149	1.565	48	164	233	6	66	58	321.699
	Vigilância e Segurança	111.125	15.986	41.273	13.423	20.221	18.027	11.242	11.382	13.672	7.421	7.302	4.618	7.330	4.971	2.004	2.347	4.403	2.807	2.893	2.035	3.244	1.348	1.607	1.773	621	506	444	314.025
	Higienização e Limpeza	137.884	59.980	52.607	16.401	18.596	21.609	12.999	12.532	26.460	16.217	8.130	6.428	5.116	4.208	1.798	3.727	2.803	2.718	2.917	2.024	2.067	1.518	407	747	316	37	309	420.555
	Outros Serviços Prestados a Empresas	234.504	238.884	73.917	26.497	22.968	26.716	12.457	20.377	9.040	7.566	9.699	11.628	6.805	5.384	3.232	3.293	2.480	2.919	2.665	4.514	1.715	1.123	1.521	360	100	281	32	730.677
	Total	626.601	335.102	212.898	81.463	77.012	75.791	54.489	53.489	52.037	38.062	27.277	24.786	23.129	20.125	12.074	11.187	10.989	10.387	9.120	8.722	8.591	4.037	3.699	3.113	1.043	890	843	1.786.956
UF	SP	RJ	MG	BA	RS	PR	DF	SC	PE	CE	GO	ES	PA	AM	RN	MA	MT	MS	SE	PB	AL	PI	RO	AP	AC	TO	RR	Brasil	
2005	Seleção de Mão de Obra	187.995	38.053	33.632	24.722	15.246	22.123	12.147	11.284	25.157	15.394	3.676	4.005	5.963	6.320	11.818	1.348	4.169	3.182	1.636	3.349	900	423	708	1.155	68	98	36	434.607
	Vigilância e Segurança	118.062	47.187	23.882	24.398	22.735	17.485	16.201	17.166	13.416	10.118	9.021	9.043	9.727	7.970	3.278	6.455	3.585	3.649	3.999	3.237	3.790	2.078	3.330	2.347	730	874	662	384.425
	Higienização e Limpeza	176.969	56.062	55.660	22.703	25.782	18.651	37.496	13.861	19.636	20.606	15.731	7.579	6.245	7.326	2.296	5.015	3.735	3.611	3.040	1.882	3.183	2.676	1.222	263	810	222	627	512.889
	Outros Serviços Prestados a Empresas	352.496	123.477	96.770	46.770	39.458	40.633	15.556	37.071	19.941	14.959	23.572	17.210	8.748	5.748	4.089	4.799	5.878	4.974	5.257	2.785	2.867	1.597	1.145	274	186	448	194	876.902
	Total	835.522	264.779	209.944	118.593	103.221	98.892	81.400	79.382	78.150	61.077	52.000	37.837	30.683	27.364	21.481	17.617	17.367	15.416	13.932	11.253	10.740	6.774	6.405	4.039	1.794	1.642	1.519	2.208.823
UF	SP	RJ	MG	RS	BA	PR	PE	SC	CE	DF	GO	ES	PA	AM	MA	RN	MT	MS	SE	PB	AL	PI	RO	AP	RR	AC	TO	Brasil	
2010	Seleção de Mão de Obra	230.066	76.951	37.675	21.202	30.301	23.110	24.802	9.649	30.758	7.155	5.966	6.861	5.226	12.168	4.283	11.207	1.117	3.254	3.484	3.616	2.206	1.404	722	1.671	117	296	4	555.271
	Vigilância e Segurança	178.106	61.748	35.102	36.694	29.714	24.951	22.000	25.029	15.752	22.619	13.391	14.702	15.085	13.541	11.504	6.461	6.613	5.433	6.417	6.755	5.870	3.886	5.592	3.955	1.006	1.690	2.168	575.784
	Higienização e Limpeza	458.905	175.964	119.916	59.204	49.529	57.083	42.727	46.544	37.032	53.245	33.441	30.415	20.611	18.423	10.959	7.807	9.788	8.194	9.598	9.452	8.398	8.869	3.312	1.084	3.425	2.316	962	1.287.203
	Outros Serviços Prestados a Empresas	463.180	135.910	114.433	49.774	52.739	48.412	43.366	38.331	27.826	26.992	32.192	11.989	6.398	2.886	5.572	4.810	7.154	7.763	3.852	2.859	3.580	2.624	1.656	466	483	260	927	1.096.434
	Total	1.330.257	450.573	307.126	166.874	162.283	153.556	132.895	119.553	111.368	110.011	84.990	63.967	47.320	47.018	32.318	30.285	24.672	24.644	23.351	22.682	20.054	16.783	11.282	7.176	5.031	4.562	4.061	3.514.692

APÊNDICE B – TABELA A4 – VARIAÇÃO NO EMPREGO NA ATIVIDADE DE TERCEIRIZAÇÃO EM PERNAMBUCO, NO ESTADO DE PERNAMBUCO E NO BRASIL

Tabela A4 – Variação no Emprego na Atividade de Terceirização em Pernambuco, no Estado de Pernambuco e no Brasil

		Fundamental Incompleto		Fundamental Completo		Médio Incompleto		Médio Completo		Superior Incompleto		Superior Completo	
		Variação		Variação		Variação		Variação		Variação		Variação	
Terceirização Pernambuco	1995	20.050		9.847		1.951		3.798		617		655	
	2000	19.386	-3,3%	11.855	20,4%	6.105	212,9%	14.110	271,5%	1.399	126,7%	1.634	149,5%
	2005	16.136	-16,8%	13.674	15,3%	7.974	30,6%	33.977	140,8%	3.391	142,4%	2.998	83,5%
	2010	23.008	42,6%	16.453	20,3%	9.478	18,9%	73.888	117,5%	5.053	49,0%	4.954	65,2%
Variação Total		14,8%		67,1%		385,8%		1.845,4%		719,0%		656,3%	
Pernambuco	1995	384.408		103.286		50.150		147.886		28.562		96.811	
	2000	356.175	-7,3%	125.538	21,5%	60.321	20,3%	210.963	42,7%	29.334	2,7%	100.701	4,0%
	2005	285.977	-19,7%	154.915	23,4%	80.741	33,9%	365.435	73,2%	38.248	30,4%	170.235	69,0%
	2010	297.442	4,0%	222.732	43,8%	96.987	20,1%	642.024	75,7%	58.096	51,9%	214.423	26,0%
Variação Total		-22,6%		115,6%		93,4%		334,1%		103,4%		121,5%	
Brasil	1995	10.267.410		3.496.285		1.899.260		4.355.251		857.331		2.645.206	
	2000	8.776.931	-14,5%	4.536.616	29,8%	2.294.702	20,8%	6.458.843	48,3%	1.007.733	17,5%	3.153.804	19,2%
	2005	7.659.453	-12,7%	5.206.207	14,8%	2.877.639	25,4%	11.113.431	72,1%	1.353.558	34,3%	5.028.329	59,4%
	2010	7.237.508	-5,5%	5.798.913	11,4%	3.497.540	21,5%	18.443.083	66,0%	1.819.366	34,4%	7.059.078	40,4%
Variação Total		-29,5%		65,9%		84,2%		323,5%		112,2%		166,9%	

Fonte: elaboração própria.

