

# BASE DA PIRÂMIDE SOCIAL BRASILEIRA? O PERFIL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS NO CONTEXTO DOS ANOS 2000

## *BRAZILIAN SOCIAL PYRAMID BASIS? THE PROFILE OF OUTSOURCED WORKERS IN THE 2000s*

Rachel Loureiro Andreta\*

Rosana Soares Campos\*\*

### RESUMO

Este trabalho objetiva identificar o perfil dos trabalhadores terceirizados no contexto dos anos 2000, no Brasil, bem como sua relação com a precarização. Por meio de análise estatístico-descritiva de dados do SINDEEPRES e do SINDEPRESTEM, identificou-se que o perfil do trabalhador terceirizado corresponde ao da base da pirâmide social brasileira, distanciando-se da chamada “nova classe média” que os governos petistas publicitam em seus mandatos e aproximando-se da “nova classe trabalhadora”, que em sua maioria, é representada pela formalidade precária.

**Palavras-chave:** Terceirização, Precarização, Brasil dos anos 2000.

### ABSTRACT

This paper aims to identify the profile of outsourced workers in the context of the 2000s as well their relation with precarious working conditions. This profile was created by the statistic-descriptive analysis of the data bank of SINDEEPRES and the data bank of SINDEPRESTEM. This analysis identified that the profile of these kind of workers corresponds to the base of Brazilian's social pyramid different from what PT's governments announced. In short, outsourced workers form a 'new workers class' which is associated with precarious work conditions.

**Keywords:** Outsourcing, precariousness, Brazil 2000s.

## 1. INTRODUÇÃO

Entre os anos de 2004 e 2014, o Brasil apresentou geração expressiva de empregos, em especial do trabalho formal. Entretanto, apesar do significativo aumento do trabalho no mercado formal, o país, em função da reestruturação produtiva e do modelo de desenvolvimento, produziu empregos precários. Basicamente, houve expansão de postos de trabalho com remuneração de até 1,5 salários mínimo mensais (POCHMANN, 2012), de forma que, dos mais de 19 milhões de postos de trabalho criados nos anos 2000, 94,8% não apresentavam rendimento superior a esse valor, endossando o contingente de trabalhadores de salário de base.

Frente a isso, Braga (2012) considera positivo o aumento da formalidade em termos de proteção trabalhista como resultante da mudança da economia brasileira a partir do governo Lula, mas chama atenção para o crescimento da precarização. Isto é, as mudanças, ainda carregam características perversas para o trabalhador, as quais “se

---

\* Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Bolsista CAPES/DS.

\*\* Doutora em Ciência Política. Professora de Ciência Política da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

escondem” por trás da carteira assinada – um exemplo disso é a terceirização. O número de empregados terceirizados no Brasil é de 12,7 milhões, equivalente a mais de um quarto (26,8%) das ocupações formais do país, de acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2014). Ainda que o trabalho terceirizado se enquadre como formal, tem peculiaridades, como a alta rotatividade, a sobrecarga de trabalho, os salários mais baixos, a falta de regulamentação específica e dos mesmos direitos trabalhistas dos assalariados efetivos, que ratificam a perversidade do modelo oriundo da reestruturação produtiva.

Essas situações evidenciadas no mundo do trabalho instigam-nos a conhecer quem é o trabalhador terceirizado, bem como suas condições de trabalho. Para isto, nesse estudo, o perfil dos trabalhadores terceirizados foi elaborado por meio de análise estatístico-descritiva de dados do Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros (SINDEEPRES) e do Sindicato das Empresas Prestação de Serviços a Terceiros (SINDEPRESTEM). De posse desses dados, discute-se (com base no cenário da terceirização no Brasil) acerca dos elementos que aproximam o trabalho terceirizado da precarização.

A base teórica desse trabalho se assenta em duas categorias de análise, a saber, terceirização e precarização, permitindo, portanto, que seja estruturado da seguinte forma: inicialmente, o trabalho terceirizado no Brasil é contextualizado, na sequência aborda-se a questão da precarização no trabalho e, por fim, apresenta-se o perfil dos trabalhadores terceirizados no contexto dos mandatos do PT no governo federal.

## **2. EM PROL DA REDUÇÃO DE CUSTOS: A QUESTÃO DO TRABALHO TERCEIRIZADO NO BRASIL**

A terceirização é definida, de modo genérico, como a subcontratação de serviços e produtos por uma empresa chamada contratante, junto à outra empresa, chamada terceirizada ou prestadora de serviços (DIEESE, 2007). Considera-se aqui, como Cavalcante e Marcelino (2011), a terceirização como todo processo de contratação de trabalhadores por uma empresa interposta, cuja finalidade é, em última instância, a redução de custos com a força de trabalho.

Os processos de terceirização da produção e da prestação de serviços no Brasil, a exemplo de como ocorreram em quase todos os países capitalistas, desenvolveram-se como parte do rearranjo produtivo, iniciado na década de 1970, a partir da terceira revolução industrial e estão intimamente ligados à disseminação das práticas de organização da produção japonesa, bem como do conjunto de ensinamentos e instruções de eficiência produtiva veiculados pelo Toyotismo. Embora já presente na história do país, a expansão e difusão da terceirização deu-se no contexto da reestruturação produtiva dos anos noventa – tardiamente, se comparado aos países da Europa e aos Estados Unidos, onde a adoção de técnicas e estratégias do modelo japonês vinham sendo empregadas desde os anos 1970 e 1980 (CAVALCANTE e MARCELINO, 2011; DIEESE, 2007).

A terceirização no Brasil faz parte, portanto, de um processo de reestruturação produtiva, orientada pela imprescindibilidade de atingir uma produtividade que lhe assegurasse competitividade, assim como um lugar nos mercados nacional e internacional. Por essa razão, as empresas brasileiras definiram estratégias que permitissem ganhos de produtividade e diferenciais de competitividade: algumas delas optaram pela redução de custos por meio do enxugamento de seus quadros funcionais e da precarização das relações de trabalho; outras optaram por focalizar os esforços em seu produto final, terceirizando as chamadas atividades meio; e ainda houve aquelas que combinaram as duas estratégias (DIEESE, 2007).

Nesse novo cenário a flexibilização torna-se central e a terceirização ganha evidência como forma de gestão e organização utilizada pelas empresas, considerando, sobretudo, sua vasta possibilidade de flexibilização da atividade produtiva e dos contratos de trabalho, passando assim a ser praticada de maneira acentuada, com o objetivo de reduzir gastos, transferindo os custos trabalhistas e aqueles referentes à produção para empresas subcontratadas ou diretamente para os trabalhadores subcontratados (AMORIM, 2003).

Tendo como referência o histórico dos processos de terceirização no Brasil, observa-se que a terceirização, enquanto fenômeno possui características genéricas – que permitem, inclusive, que seu conceito seja operacionalizado. Contudo, as características específicas que ela apresenta em cada país assumem extrema relevância, posto que correspondem a fatores estruturais, conjunturais, históricos, políticos, econômicos, nacionais e internacionais (DIEESE, 2007).

Pochmann (2012) chama atenção para essas diferenças existentes no movimento de terceirização entre países. No entendimento desse autor, nas economias desenvolvidas, o trabalho terceirizado resulta da opção patronal pela expansão dos ganhos de produtividade, a partir da adoção de novos meios de gestão da mão de obra e de incorporação tecnológica – nessa perspectiva, a terceirização, na maior parte das vezes, não significa necessariamente a precarização dos contratos de trabalho. No que tange aos países em desenvolvimento, a exemplo do Brasil, a principal motivação do processo de terceirização está na busca da redução do custo de trabalho, por isso, a terceirização representa a contratação de trabalhadores com qualificação inferior aos postos de trabalho já existentes (POCHMANN, 2012). Ainda, de acordo com Pochmann, o trabalho terceirizado corresponde cada vez mais a uma parcela maior do total das ocupações geradas no Brasil. Considerando que são postos de trabalho com menor remuneração, absorvem mão de obra de salário de base, razão pela qual as ocupações geradas em torno do processo de terceirização do trabalho tendem a se encontrar na base da pirâmide social brasileira, expandindo-se, prioritariamente, no setor de serviços, embora estejam presentes em todos os ramos do setor produtivo (POCHMANN, 2012).

Como resultado da generalização da prática da terceirização, tem sido observado no Brasil, assim como em outros países, o aprofundamento da precarização das relações de trabalho e emprego. Dias (2013) aponta que há uma tentativa de distinguir a chamada “boa terceirização” (caracterizada pela especialização e *know-how*) da “má terceirização” (praticada exclusivamente com o intuito de reduzir custos). Apesar disso, o conceito tem sido associado, de maneira geral, a deterioração das condições de trabalho e emprego. Nesse cenário, faz-se relevante ressaltar que, no país, os ganhos da especialização e da cooperação advindos desse novo modelo distanciam-se da realidade à medida que a motivação pela terceirização é baseada, prioritariamente, na redução de custos: uma pesquisa realizada pela FUP (Federação Única dos Petroleiros) em 2010 demonstrou isso, ao indicar que 98% das empresas foram motivadas a terceirizar devido ao menor preço e apenas 2% devido à especialização técnica (DIEESE/CUT, 2011).

O fato de não ter uma regulamentação específica torna a situação do trabalho terceirizado ainda mais peculiar e é provável que essa seja uma das razões pelas quais o trabalho terceirizado tem sido associado à deterioração das condições de trabalho e emprego. Embora nos últimos anos esteja em pauta a criação de uma lei que regulamente a terceirização, a situação posta é a de que as diretrizes do trabalho

terceirizado respaldam-se em uma súmula (Súmula 311), elaborada a partir de decisões da Justiça do Trabalho e firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).<sup>1</sup>

Essa súmula identifica as hipóteses de terceirização lícita de serviços no Brasil, a saber: trabalho temporário, serviços de vigilância, serviços de conservação e limpeza e serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador. Apesar da licitude dos contratos de prestação de serviços, amparada pelo enunciado, não se impediu a flexibilização terceirizante no plano das quatro hipóteses por ele referidas (DELGADO; AMORIM, 2014). Nesse sentido, Dias (2013) argumenta que, embora a terceirização lícita consista na contratação de empresas fornecedoras de produtos ou serviços para outra empresa, para atuação em “atividades meio”, estas atividades não podem ser caracterizadas apenas como serviços de apoio, visto que se encontram inclusive em atividades produtivas estratégicas diretamente ligadas a produção.

A despeito da expansão da terceirização e do entendimento dessa “nova” forma de organização e gestão como legal pela jurisprudência trabalhista, o conteúdo da súmula permite identificar dimensões fundamentais das relações de trabalho que não são abarcadas por ela, tais como: direitos iguais entre trabalhadores diretos e terceirizados, condições de saúde e segurança e responsabilidade solidária da tomadora (DAU, 2010). Dessa forma, a Súmula 331, que é, atualmente, o principal instrumento no que se refere a uma “normatização” do trabalho terceirizado, não contempla conteúdos importantes no âmbito dos direitos e condições de trabalho dos terceirizados.

O trabalho terceirizado dá mostras da sua complexidade à medida que outro modelo de regulamentação também pode apresentar uma ameaça: o polêmico projeto de lei (PL 4330/04)<sup>2</sup>, recentemente “desengavetado”, que divide as opiniões entre os trabalhadores terceirizados, centrais sindicais e sindicatos. As centrais sindicais, em sua maioria, assim como a Central Única de Trabalhadores (CUT), posicionam-se contra o projeto de lei para a regulamentação da terceirização<sup>3</sup>, sob o argumento de que as propostas nele redigidas encontram-se na contramão dos direitos trabalhistas, e que, se aprovado, agravará a atual situação do trabalho terceirizado, considerando que não garante segurança social aos trabalhadores na mesma medida que garante segurança jurídica às empresas. O posicionamento enfático das centrais sindicais não encontra ressonância em todos os sindicatos, que, em grande parte, assumem uma postura mais moderada – dentre os quais, o mais expressivo, o Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros (SINDEEPRES). O SINDEEPRES considera a regulamentação imprescindível, apesar de reconhecer a necessidade de mudanças no atual projeto, como a inclusão no texto da regulamentação para o setor público.

Inicialmente, a reivindicação das centrais sindicais era de que o projeto de lei que regulamenta a terceirização fosse reconstruído a partir da proposta elaborada unitariamente entre as centrais, que foi consolidada como projeto de lei em 2009 e

---

<sup>1</sup> Trata-se de uma nova interpretação jurisprudencial do Enunciado n. 256, que admitia a prestação de serviços no âmbito das entidades da administração pública. Consequente, em dezembro de 1993, é editada a Súmula 331, que reconhece a legalidade da contratação de quaisquer serviços especializados ligados à atividade meio do tomador – agora, não restrita apenas a empresas estatais, mas abarcando entidades da iniciativa privada (DELGADO; AMORIM, 2014).

<sup>2</sup> Projeto de lei de 2004, de Sandro Mabel (PMDB-GO), que dispõe sobre o contrato de prestação de serviços a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Esse projeto foi “desengavetado” após onze anos e, em 8 de abril de 2015, seu texto base foi aprovado pelo plenário da Câmara dos Deputados – atualmente, encontra-se no Senado Federal como PLC 30/2015.

<sup>3</sup> Após a aprovação do texto-base da PL 4330/04, as centrais sindicais (CUT, CTB, Nova Central, Intersindical e Conlutas) organizaram uma mobilização nacional contra a terceirização, nomeada “Dia nacional da paralisação”, que ocorreu no dia 15/04/2015.

encaminhada para o Governo Federal (CUT, 2013). Tendo o PL 4330/04 avançado e passado para o Senado (PLC 30/15), na ocasião de uma audiência sobre o projeto, no mês de setembro de 2015, a CUT e as outras centrais sindicais entregaram ao relator do projeto no Senado, o senador Paulo Paim (PT-RS), uma sugestão de texto base substitutivo ao PLC 30, sob o argumento de que a proposta das organizações trabalhistas, ao invés de retirar direitos dos trabalhadores subcontratados (terceirizados e quarteirizados) e ampliar a precarização para os outros setores, tem como principal objetivo a redução das diferenças legais entre os trabalhadores terceirizados e os efetivos<sup>4</sup>. O desejo por “reconstruir” reitera a posição enfática das centrais sindicais, ao passo que a posição moderada de grande parte dos sindicatos pode ser percebida na medida em que eles estariam dispostos a aceitar “reformas” no atual projeto de lei.

Quanto à possibilidade de a terceirização ser regulamentada por uma lei, é importante perceber que, como traz Dau (2010), o estabelecimento de um marco legal, por si só, pode não reverter a precarização do trabalho, mas ao contrário, pode aprofundar e institucionalizar um padrão de relação de trabalho perverso, que além de reduzir direitos, degrada a própria dimensão humana, inerente ao trabalho.

O apelo por uma regulamentação da terceirização não é ao acaso – a expansão do trabalho terceirizado no Brasil é expressiva: de acordo com Pochmann (2012), no período de 1996 a 2010 o crescimento médio anual do trabalho formal terceirizado foi 0,7% maior que o crescimento das empresas – em números, esse crescimento foi de 13,1% para o trabalho formal terceirizado e de 12,4% para as empresas. Diante desse cenário, surge o argumento de que a terceirização é “geradora de empregos” – argumento que pode ser refutado partindo-se do entendimento de que, os postos de trabalho, ocupados pelos trabalhadores terceirizados, são impreterivelmente necessários para produção, de modo que existiriam de qualquer forma, independente do tipo de contrato. Na verdade, a empresa terceira gera um trabalho precário, com jornadas maiores e ritmos exaustivos, que acabam por reduzir o número de postos de trabalho – portanto, nessa lógica, a terceirização está diretamente relacionada com a precarização do trabalho: um exemplo disso é que, destacar os setores mais precarizados no país implica em destacar os setores que comumente exercem atividades terceirizadas (DIEESE/CUT, 2011).

### **3. PRECARIZAÇÃO: A INSTITUCIONALIZAÇÃO DA INSTABILIDADE**

O termo *precarização* tem uma diversidade de sentidos. Ainda que associado ao trabalho, a polissemia do termo permanece. Apesar disso, dentro do escopo do trabalho o conceito de precarização normalmente é historicizado a partir da terceira revolução industrial, fase de reestruturação produtiva e de acumulação flexível, que acarretou em mudanças nas relações (e condições) de trabalho, normalmente desfavoráveis aos trabalhadores.

Por mais que, em uma perspectiva histórica, seja possível verificar que a precariedade laboral foi uma constante nos trabalhadores de classes populares (Sá, 2010), a *precarização*, no contexto da reestruturação produtiva, adquire outro sentido: diz respeito a um processo social de institucionalização da instabilidade, de forma que, a novidade, frente aos demais momentos de tradicional exploração do capitalismo, reside na instabilidade como valor moral partilhado no conjunto da sociedade e em sua consequente naturalização (ROSENFELD, 2010).

---

<sup>4</sup> Informações disponíveis na página da Central Única de Trabalhadores (CUT): <http://www.cut.org.br/noticias/audiencia-rechaca-plc-30-e-apoia-projeto-das-centrais-f508/> Acesso em 03/11/2015.

Como observa Queiroz (2013), as definições de precarização são inúmeras e expressam diferenças na realidade laboral de cada país, a partir do seu contexto social, jurídico e econômico. Robert Castel (1998) define a precarização como um processo central norteado pelas novas exigências tecnológicas e econômicas da evolução do capitalismo moderno – a desestabilização dos estáveis, a instalação da precariedade de diferentes trabalhadores e o aumento do desemprego são características importantes dessa nova dinâmica do capital. Origina-se, então, uma nova questão social, centrada na existência de “inúteis para o mundo” e, em torno deles, situações marcadas pela instabilidade e pela incerteza do amanhã, que atestam o crescimento de uma vulnerabilidade de massa – vulnerabilidade essa fundada no enfraquecimento das proteções historicamente construídas em torno do trabalho (CASTEL, 1998).

As contribuições de Robert Castel para os estudos sobre precarização no trabalho são notáveis, entretanto, cabe salientar que as análises realizadas pelo autor foram elaboradas em um contexto histórico específico – a crise capitalista iniciada nos anos 1970. Apesar disso, no cenário contemporâneo, a definição de precarização, proposta por diferentes autores, encontra ressonância em Castel (1998), posto que eles compreendem a precarização para além do aspecto econômico, como é possível verificar na sequência.

O autor brasileiro Giovanni Alves (2007) entende como precarização a sucessiva perda de direitos acumulados no decorrer de anos pelas mais diversas categorias de assalariados, representando, assim, a síntese concreta da luta de classes e da correlação de forças políticas entre capital e trabalho. No entendimento do referido autor, a precarização atinge o núcleo organizado do mundo do trabalho, os trabalhadores, sujeitos de direito e que, atualmente, são reféns da “flexibilização do trabalho”, estando subjugados ao poder das coisas ou às leis do mercado.

A autora brasileira Paula Marcelino (2013) argumenta que a precarização não é exatamente um conceito, tampouco um indicador, mas sim, um termo que aponta um movimento cujo parâmetro de comparação são as conquistas operárias do período do Estado de bem-estar social nos países de capitalismo desenvolvido ou do desenvolvimentismo em alguns países de capitalismo dependente. Por essa razão, para Marcelino, a palavra precarização estaria associada às ideias de provisório, de fragilidade, de incerteza; todas palavras que remetem ao padrão de exploração capitalista anterior aos pós-guerras e que ganham novos significados com as condições de trabalho que se configuram a partir da década de 1970.

Tereza Sá (2010), no debate português sobre trabalho, percebe que precarização é um termo muito usado nos países latinos e corresponde a uma situação laboral marcada pela precariedade, que se opõe ao contrato de trabalho tradicional que assegurava ao trabalhador um trabalho de tempo integral, com duração indeterminada e proteção social. Partindo de elementos semelhantes, a também autora brasileira Graça Druck (2011) compreende a precarização como perda do emprego ou perda da condição de uma inserção estável no emprego, criando, assim, uma condição de insegurança, bem como modos de vida e de trabalho precários (nos planos objetivo e subjetivo), fazendo desenvolver a ruptura dos laços e dos vínculos, tornando os trabalhadores vulneráveis e sob uma condição social fragilizada ou de “desfiliação social”.

As definições de precarização expostas possuem semelhanças entre si e permitem ratificar que a precarização não se restringe a condição econômica, mas, para além disso, refere-se a desestabilização, no que diz respeito a status, proteção e identidade do trabalhador (CASTEL, 1998). Trata-se da constituição da precarização a partir de um duplo processo, como esclarecem Appay e Thébaud-Mony (1997), que consiste na precarização econômica (resultante da precarização salarial e de suas estruturas

produtivas) e na institucionalização da instabilidade, em particular, das transformações dos sistemas legislativos referentes ao trabalho e à proteção salarial.

Compreende-se, assim, a precarização como uma condição mais ampla de instabilidade e de insegurança no trabalho, como uma “dupla institucionalização da instabilidade”, econômica e social, o que quer dizer que ultrapassa o âmbito do desemprego ou das formas inseguras de inserção e torna o trabalho e o emprego espaços marcados pela instabilidade, incerteza, insegurança, adaptabilidade e risco (ROSENFELD, 2010).

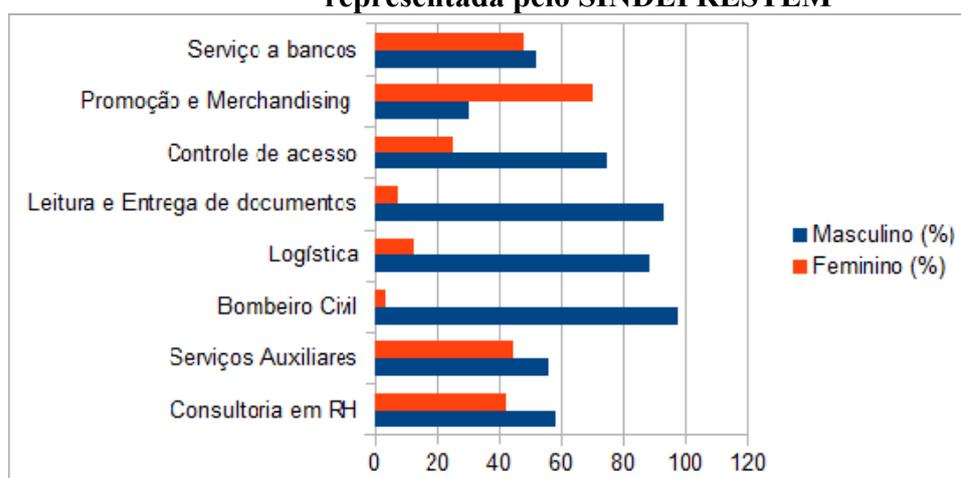
#### 4. BASE DA PIRÂMIDE SOCIAL BRASILEIRA? O PERFIL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

O perfil dos trabalhadores terceirizados foi elaborado por meio de análise estatístico-descritiva de dados do SINDEPRESTEM (Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros) e do SINDEEPRES (Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros) e será analisado sob duas categorias – demográfica e socioeconômica, respectivamente. Nesse sentido, a categoria demográfica comporta a análise dos dados no que se refere a sexo, idade e raça. Já a categoria socioeconômica está centrada no que se refere A escolaridade, qualificação, remuneração e condições de trabalho.

Tendo como base a pergunta “quem é o trabalhador terceirizado no Brasil?”, cabe observar que, nesse caso, a designação de gênero não se restringe ao emprego morfológico, considerando a predominância masculina no setor atualmente, que corresponde a 64% do total (SINDEEPRES, 2014a). As mulheres chegaram a ser maioria, ocupando mais da metade do total das vagas de emprego terceirizado, na segunda metade da década de 1980, quando os processos de terceirização ainda eram incipientes no país. Entretanto, os anos seguintes permitiram verificar um aumento de vagas ocupadas pelo sexo masculino (SINDEEPRES, 2014b).

É possível verificar esse cenário por meio do percentual de homens e mulheres nas atividades setoriais de prestação de serviços apresentado pelo SINDEPRESTEM.

**Gráfico 1 – Divisão por sexo das atividades setoriais de prestação de serviços representada pelo SINDEPRESTEM**



Fonte: SINDEPRESTEM (2013) – Elaboração própria

Observa-se que, dentre essas oito categorias – consideradas pelo sindicato patronal *serviços terceirizáveis especializados* –, há predominância masculina em sete delas e, em algumas, tais como bombeiro civil, logística e leitura e entrega de documentos, a participação feminina é pouco representativa. Em apenas uma das

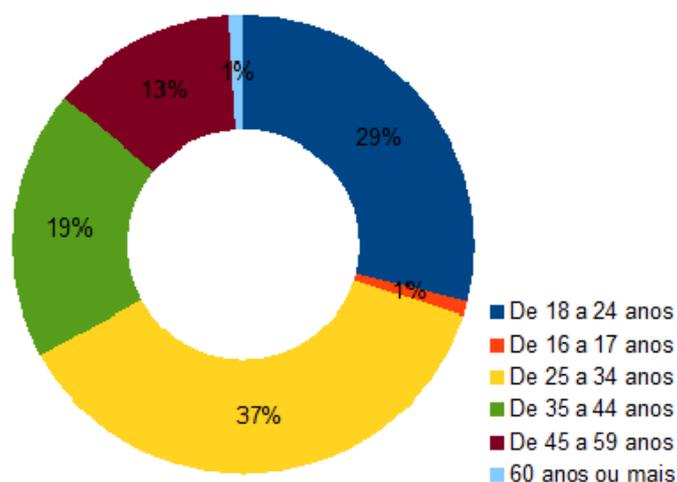
categorias apresentadas é possível verificar maioria feminina, a saber, promoções e merchandising, que representa 14% da empregabilidade e 20% das empresas atuantes no setor.

Esses dados remetem, inevitavelmente, à divisão sexual do trabalho, mais especificamente, ao princípio da separação (HIRATA, 2002), ou seja, a crença de que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres. No que se refere aos serviços terceirizáveis especializados, isso pode ser observado à medida que as atividades que possuem maior percentual masculino (97% e 93%, respectivamente), em sua descrição, fazem referência ao uso de EPIs especiais e equipamentos de alta complexidade técnica – indicando periculosidade e necessidade de habilidade para manusear dispositivos. Já a atividade que possui maior percentual feminino (70%) é descrita como “voltada para a comercialização de produtos e serviços, com interface direta em relação ao cliente e “performance” de vendas (SINDEPRESTEM, 2013) – indicando, assim, as características consideradas feminizadas de maior comunicabilidade e melhor relacionamento interpessoal.

A predominância masculina nos serviços terceirizados pode ser compreendida sob dois vieses. Primeiramente, deve-se considerar que, nos últimos anos, dentre os setores que mais cresceram no país (e que empregam mão de obra terceirizada), estão segmentos produtivos em que a força de trabalho é maciçamente masculina, a exemplo da indústria de transformação e da construção civil (MORAES, 2010). O outro viés está relacionado com o tipo de mão de obra absorvido pelo setor, que em geral, é marcado pela escolaridade média – a RAIS 2013 aponta como característica estrutural do mercado de trabalho formal brasileiro a predominância de mulheres em empregos ocupados por trabalhadores com maior escolaridade, sendo que, em 2013, 59% dos empregos ocupados por pessoas com ensino superior completo eram destinados a mulheres (DIEESE, 2014).

No que se refere à variável idade, observa-se que os terceirizados são, em geral, adultos – e cerca de dois terços deles encontram-se no segmento etário de 25 a 49 anos de idade, de acordo com o SINDEEPRES<sup>5</sup> (2014a).

**Gráfico 2 – Divisão etária dos trabalhadores terceirizados**



Fonte: SINDEEPRES (2014a) – Elaboração própria

Observa-se, no gráfico 2, que o atual cenário é caracterizado por maioria entre 25 e 34 anos de idade (adultos), seguido daqueles que possuem entre 18 e 24 anos

<sup>5</sup> Pesquisas realizadas por Márcio Pochmann, encomendadas pelo SINDEEPRES.

(adultos jovens) e dos trabalhadores terceirizados entre 35 e 44 anos (adultos maduros). Os extratos dos mais jovens (menores de 18 anos) e dos mais velhos (acima de 44 anos) têm menor representatividade. Ressalta-se que os segmentos etários de até 24 anos de idade passaram a decrescer levemente em 2010, ao passo que na segunda metade da década de 2000, o emprego de trabalhadores de 50 anos de idade e mais voltou a crescer, embora de modo leve (SINDEEPRES, 2014b).

Nesse sentido, o sindicato patronal Sindeprestem (2012/2013) chama atenção para a capacidade do setor terceirizado na contratação de jovens em situação de *primeiro emprego* e empregados classificados como *terceira idade*. Nesse cenário, entre os jovens em situação de *primeiro emprego*, destacam-se aqueles que procuram liberdade financeira e panorama de como funciona o mundo do trabalho. Já entre os trabalhadores na *terceira idade* evidenciam-se aqueles que voltam ao mercado de trabalho para complementar sua aposentadoria com a renda do serviço terceirizado (ZANOROLI, 2012; ALBERNAZ, 2012).

Os depoimentos publicados na revista do Sindeprestem, a *PRESSTEM*, permitem perceber o contexto em que os trabalhadores em situação de *primeiro emprego* e classificados como *terceira idade* se inserem no trabalho terceirizado:

Acredito que ter foco é fundamental. Conseguir uma primeira oportunidade de emprego diferente da desejada, como vendedora, garçonete ou recepcionista vale a pena, mas é preciso ter objetivos pra não se acomodar e continuar crescendo profissionalmente. Maressa, 21, terceirizada em empresa de recursos humanos (PRESSTEM, 2012, p. 19).

Não tenho planos concretos, mas daqui a três anos, quando meu filho terminar a faculdade de Direito, pretendo parar de trabalhar. Antônio, 64, terceirizado há 9 anos, setor da empresa não informado (PRESSTEM, 2012, p. 29)

Ainda que essas faixas etárias não correspondam à maioria, são relevantes, especialmente por duas razões: primeiramente pela oscilação, ainda que leve, que ambas apresentam no setor terceirizado, em curto espaço de tempo – o Sindeepres aponta decréscimo do segmento etário até 24 anos em 2010; já o Sindeprestem, na Pesquisa Setorial 2012/2013, aponta um aumento de jovens em situação de primeiro emprego. Além disso, os trechos dos depoimentos acima permitem observar a forma como quem está entrando no mercado de trabalho (jovens no *primeiro emprego*) e aqueles que estão saindo, ou que já saíram e voltaram (trabalhadores considerados na *terceira idade*/aposentados) percebem o trabalho terceirizado. Ele não é uma opção de carreira, mas um meio: seja para se inserir no mercado (ainda que não no emprego desejado), seja para complementar a renda recebida pela previdência.

Aqui, deve-se considerar que inserir-se no mercado em condições consideradas desfavoráveis – ainda sem experiência ou fora da idade padrão da “população economicamente ativa” – pode representar um ganho: prova disso é que, dentre os que acreditam haver mais vantagens no trabalho terceirizado<sup>6</sup>, destacam-se pessoas com 45 anos ou mais de idade (SINDEEPRES, 2014a).

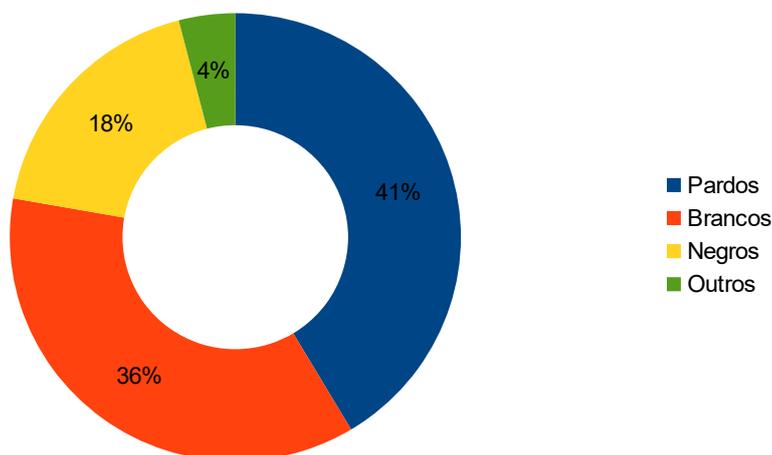
O trabalhador terceirizado, que é predominantemente homem e adulto, também é, no que se refere à cor, predominantemente pardo, representando 41% do total. Como é

---

<sup>6</sup> Tendo como base não só o trabalho exercido, mas a situação do emprego terceirizado em geral, 45% dos trabalhadores afirmam que há mais desvantagens em trabalhar como funcionário de uma empresa terceirizada. (SINDEEPRES, 2014a).

possível verificar no gráfico 3, o percentual de trabalhadores brancos é de 36%, seguido do de negros (18%) e das demais categorias, que juntas somam 4%. Nesse quesito, o Sindeepres (2014b) chama atenção para uma sensível diminuição da presença de pessoas de cor branca nos postos de trabalho terceirizados nos anos 2000 – a tendência foi uma diminuição gradativa de 2001 a 2010.

**Gráfico 3 – Divisão dos trabalhadores terceirizados por cor**



Fonte: SINDEEPRES, 2014a. Elaboração própria.

É importante destacar que não se trata de um fenômeno que atinge exclusivamente a categoria dos terceirizados, mas que se estende ao escopo da base da pirâmide. Pochmann (2012) constata a importância das ocupações de salários de base geradas para os trabalhadores não brancos, de forma que, do contingente de ocupações geradas (tanto nos anos 1990 como nos anos 2000), quatro quintos foram absorvidas por esses trabalhadores. Marques e Sanches (2010), tendo como base o período de 1992 a 2006, percebem que a população brasileira no mercado de trabalho cresceu quase 44% e, no mesmo período, também se ampliou a participação da população negra, com o crescimento de 9,1% para homens negros e 6,2% para mulheres negras. Entretanto, no que se refere à posse de carteira de trabalho, os homens negros apresentam as maiores taxas de crescimento, enquanto as mulheres negras mantêm-se com a menor proporção entre todos os grupos (MARQUES e SANCHES, 2010).

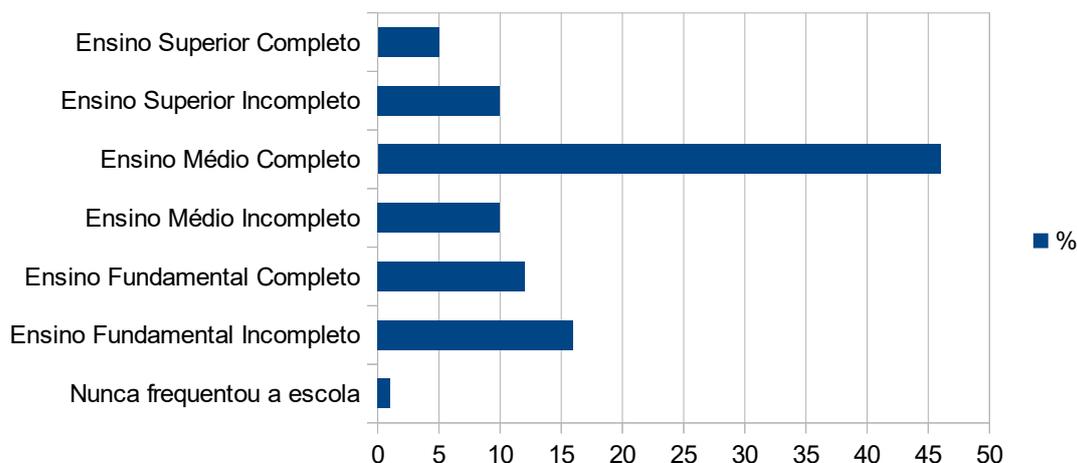
Nesse ensejo, Quadros (2004) evidencia o papel do gênero e da raça na desigualdade social brasileira recente, de forma que se estabelece uma hierarquia na qual, no topo, estão os homens brancos (não negros), seguido das mulheres brancas, homens negros (e pardos) e mulheres negras. Dentre as raízes histórico-estruturais desse fenômeno, destaca-se o acesso diferenciado à escolaridade. Percebe-se que os trabalhadores brancos ainda possuem graus mais elevados de escolaridade e, como consequência, as ocupações melhor remuneradas ou no *nível superior de rendimentos* – concentradas no terceiro grau completo e incompleto – são ocupadas por trabalhadores brancos (homens e mulheres)<sup>7</sup> e as ocupações com remunerações mais baixas, por homens negros (e pardos) e mulheres negras, respectivamente (QUADROS, 2004).

<sup>7</sup> As mulheres têm assumido a dianteira na ocupação de cargos com *Ensino Superior Completo*, conforme a RAIS 2013 (DIEESE, 2014). Entretanto, mesmo sendo maioria, as mulheres com escolaridade superior recebem, em média, 56% da remuneração dos homens brancos com mesma escolaridade (MARQUES; SANCHES, 2010).

Evidentemente, as raízes históricas da desigualdade reverberam ainda hoje, apesar de os anos 2000 apresentarem um contexto mais favorável no que se refere ao acesso à educação e ao crescimento do emprego formal. Assim, a terceirização, um trabalho formal, mas não regulamentado por lei – o que o enquadra nas novas formas atípicas de contrato de trabalho – concentra a maioria dos trabalhadores não brancos, com escolaridade média e remuneração mais baixa (se comparado aos efetivamente contratados).

No que se refere à escolaridade, reitera-se que, dentre os terceirizados, a maioria possui ensino médio completo ou incompleto – o que corresponde à escolaridade média do brasileiro.

**Gráfico 4 – Escolaridade dos Trabalhadores Terceirizados**



Fonte: SINDEEPRES, 2014a. Elaboração própria

O Sindeepres (2014b) indica que houve redução da participação relativa dos trabalhadores com até ensino fundamental, entretanto, concomitante a essa redução, verificou-se a expansão dos trabalhadores com escolaridade centrada no ensino médio (incompleto ou completo). Ainda que tenha havido um aumento do percentual de trabalhadores terceirizados com ensino superior incompleto ou completo (considerando que, em 1985 esse percentual era de 2%), ele ainda é reduzido.

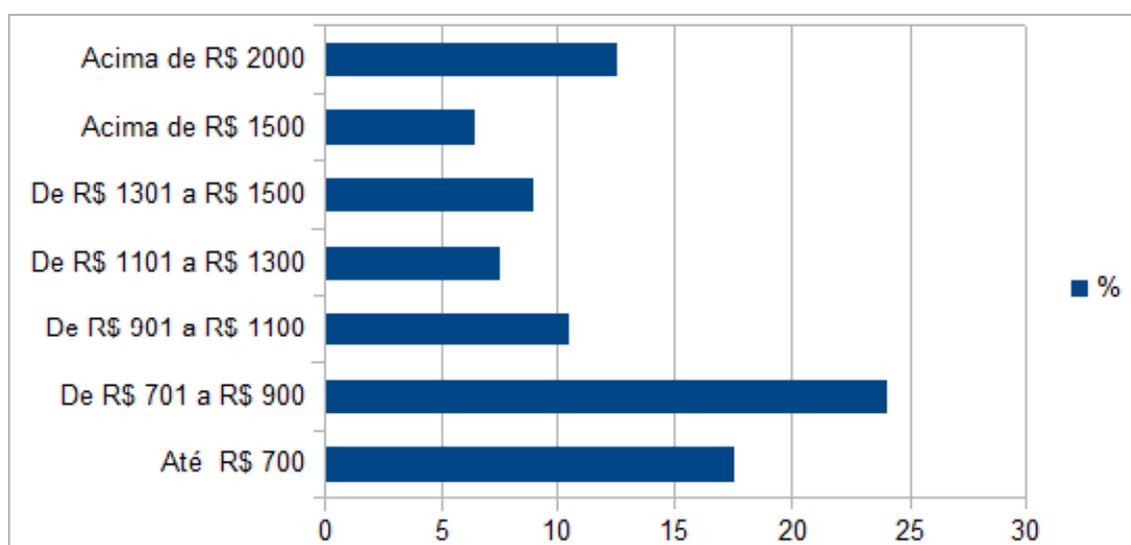
Tendo como base o período de 2004 a 2009, o Sindeprestem (2012) aponta que houve um aumento no tempo de estudo dos trabalhadores terceirizados: em 2004, a média era de 7,5 anos, aumentando para 8,2 anos em 2009, correspondendo, assim, a um crescimento de 0,7 anos. A melhora no nível de escolaridade, especialmente no contexto dos anos 2000, reflete, de acordo com o Sindeepres (2014a), uma mobilidade intergeracional, considerando que a escolaridade do trabalhador terceirizado é maior que a dos pais dele. Contudo, apesar do conjunto de avanços na escolaridade dos trabalhadores ocupados, os níveis de remuneração permanecem contidos, como lembra Pochmann (2008).

Nesse sentido, ressalta-se que, no trabalho terceirizado, a melhora na escolaridade *nem sempre* encontra ressonância com o cargo ou a função exercido – 32% dos terceirizados pesquisados pelo Sindeepres (2014a) percebem o seu cargo/função como inferior a sua qualificação. Dentre os que percebem o cargo/função como correspondendo a sua qualificação (61%), fazem-se maioria os trabalhadores com 45 anos ou mais e aqueles com até o ensino fundamental completo. Apenas 6% percebem o seu cargo/função como sendo superior à qualificação.

Para além da escolarização, o Sindeprestem – juntamente com a Asserttem e a Fenaserhht – levanta a questão da capacitação/treinamento. Em geral, como argumenta Dutra (2014), os terceirizados não recebem investimentos em treinamento e qualificação por parte da empresa tomadora, pois, ao contrário dos diretamente contratados, não se inserem de forma permanente na cultura organizacional da “empresa-mãe”. Os dados Sindeprestem, Asserttem e Fenaserhht (2012) ratificam o baixo investimento, indicando que 10.465 trabalhadores foram treinados nos últimos dez anos. Verifica-se, com isso, que a capacitação é restrita, tendo em vista que a média de trabalhadores terceirizados por empresa, no Brasil, é de 288 e que apenas 9,5% das empresas não atuam com trabalho terceirizado.

No que se refere à remuneração, o Sindeprestem (2013) aponta uma variação de 3,90%, portanto, positiva e real no setor, no período de 2011/2012 e 2012/2013. Apesar dessa variação, a maioria dos trabalhadores de serviços terceirizáveis especializados recebe entre R\$ 701 e R\$ 900, como é possível verificar no gráfico abaixo.

**Gráfico 5 – Remuneração dos trabalhadores terceirizados especializados**



Fonte: SINDEPRESTEM, 2013. Elaboração própria.

Nota: \* O percentual de 12,5, que não consta na tabela, é classificado pelo Sindeprestem como “não atua no segmento”.

Constata-se que a remuneração dos trabalhadores terceirizados se situa em torno de um a dois salários mínimos. Aqui, destaca-se que o referido aumento (3,90%) na remuneração equivale aos serviços terceirizáveis especializados indicados pelo Sindeprestem, que não compõem a maioria dos postos de trabalho terceirizado. Observa-se que, dentre os especializados, não estão inclusos serviços técnicos profissionais, serviços pessoais, vigilância, asseio e conservação e telemarketing. Essas categorias estão entre as mais populares no trabalho terceirizado, de acordo com o Sindeepres (2014a), 2/3 do total dos trabalhadores ocupados em empresas de terceirização se concentram em apenas seis setores, a saber: serviços gerais (12%); limpeza e conservação (14%); vigilância e segurança (12%); processamento de dados (8%); logística e distribuição (6%) e telemarketing (6%).

Pesquisa realizada pelo DIEESE/CUT (2011) indica que os trabalhadores terceirizados concentram-se nas faixas salariais entre um e dois salários mínimos e de três a quatro salários mínimos, enquanto os trabalhadores diretos estão mais bem

distribuídos nas diversas faixas salariais. Apesar da elevação do salário médio dos terceirizados, o Sinddeepres (2014b) chama atenção para o fato de que, desde a década de 1980, ele não representou mais do que 50% do valor do salário médio real dos trabalhadores em geral.

Os níveis de remuneração contidos no setor refletem o histórico dos processos de terceirização no Brasil, onde essa “nova” forma de gestão e organização surge como alternativa em prol da redução de custos. Delgado (2003) entende, assim, que a terceirização, para o empregado, constitui um meio de labor que, na maioria das vezes, implica em perda da renda efetiva. A renda familiar mensal dos trabalhadores terceirizados é um elemento que corrobora com tal argumentação, pois, de acordo com o SINDEEPRES (2014a) a maioria (29%) possui renda familiar entre dois e três salários mínimos, concentrando-se, portanto, nas primeiras faixas salariais.

A remuneração média dos trabalhadores terceirizados não encontra ressonância nas jornadas de trabalho, considerando, sobretudo, que os trabalhadores desse setor estão submetidos a jornadas mais longas – de três horas a mais semanalmente, sem considerar as horas extras que não são objeto do levantamento do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A ampliação no tempo de trabalho e até mesmo a dificuldade em definir o que é *tempo de trabalho pago* estão dentre as características da terceirização que remetem à informalidade. Ou seja, as formas atípicas de contrato de trabalho, apesar de legais, possuem especificidades que, por vezes, aproximam-se mais do trabalho informal do que do formal – tornando apropriada a nomenclatura “formalidade precária”. Sobre isso, Tavares (2004) entende que:

A terceirização incorporou características de informalidade, pela sua flexibilidade e pela possibilidade que a mesma possui de intensificar o ritmo de trabalho e ao mesmo tempo a jornada de trabalho, de uma forma sutil, que muitas vezes impossibilitam que os trabalhadores percebam essa situação (TAVARES, 2004, p. 109).

Além da jornada mais longa, a permanência no trabalho para terceiros é, em média, de 2,7 anos, o que explica a alta rotatividade dos terceirizados – 64,4% contra 33% dos diretamente contratados (SINDEEPRES/CUT, 2014). Segundo dados do Sinddeepres (2014a), no ano 2000, havia 58% dos trabalhadores terceirizados com contrato de trabalho com menos de doze meses na mesma empresa, ao passo que trabalhadores com cinco anos (ou mais) de serviço, na mesma empresa, correspondiam a apenas 7% dos contratados em regime de trabalho formal. No que se refere à rotatividade do setor, os dados do ano de 2000 não parecem tão distantes – uma pesquisa recente do Sinddeepres (2014a) demonstrou que 64% dos terceirizados têm tempo de serviço de até um ano na atual empresa de trabalho.

A alta rotatividade implica, inevitavelmente, na irregularidade da contribuição previdenciária. Tendo como base o período de 2004 a 2009, o Sindeprestem (2013) aponta um aumento na contribuição para a previdência social (de 47,6% para 54,4%), entretanto, ainda é um crescimento moderado, observando a representatividade do setor. Além disso, deve-se considerar que grande parte dos trabalhadores terceirizados (56%), antes de serem empregados, permanece, em média, até cinco meses desempregados, de acordo com o Sinddeepres (2014). Esse ciclo emprego/desemprego dificulta a contribuição sistemática ao sistema previdenciário e, conseqüentemente, o acesso aos direitos dele advindos.

Outro ponto de extrema relevância, no que se refere às condições de trabalho dos terceirizados, está centrado nos acidentes de trabalho. Se os números de acidentabilidade no país são expressivos, o cenário torna-se crítico quando se trata do setor terceirizado – de acordo com Delgado e Amorim (2014), a fragmentação do

processo produtivo e a instabilidade das contratações interempresariais dificultam a fiscalização estatal das infrações trabalhistas.

Além disso, discute-se o fato de que, ao terceirizar, as empresas contratantes transferem para empresas menores a responsabilidade pelos riscos do seu processo de trabalho – e essas empresas nem sempre têm condições tecnológicas e econômicas de gerenciá-las (DIEESE/CUT, 2014). Esse cenário é bem abordado por Sampaio (2000), em seu trabalho com pedreiros refrataristas, no qual os trabalhadores terceirizados declaram que, por receberem os EPIs da empresa de terceirização, recebem EPIs de qualidade inferior ao dos funcionários diretamente contratados pela empresa.

Um estudo da subseção do Dieese do Sindieleto Minas Gerais, do ano de 2010, realizado com dados da Fundação Coge, identificou que no período de 2006 a 2008 morreram 239 trabalhadores por acidente de trabalho, dos quais 193 (80,7%) eram terceirizados. Conforme esse estudo, no mesmo período, a taxa de mortalidade média dos trabalhadores diretos foi de 15,06, enquanto que a de terceirizados foi de 55,53 (DIEESE/CUT, 2011).

Tendo em vista os dados alarmantes, o Sindeprestem (2012) chama atenção para um decréscimo no número de acidentes de trabalho. No período de 2005 a 2008, o aumento no número de acidentes do trabalho no país era gradativo. Contudo, essa conjuntura se modifica e no período de 2008 a 2010 há uma diminuição nesses números: a redução foi de 756 mil acidentes em 2008 para 701 mil acidentes em 2010, ou seja, de 7%. Esse percentual é restrito, considerando que o número de acidentes de trabalho passou da faixa dos 400 mil em 2002 para faixa dos 700 mil, em 2012 (BRAGA, 2012) – e, em virtude disso, o Brasil atualmente é o quarto país do mundo em número de acidentes fatais no trabalho.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Retorna-se, afinal, à pergunta central deste trabalho: quem é o trabalhador terceirizado no contexto dos mandatos do PT no governo federal? A resposta, discutida amplamente ao longo deste artigo, tendo como base dados de um sindicato patronal e de um sindicato dos trabalhadores, também pode ser respondida objetivamente: é o trabalhador da base da pirâmide social brasileira – predominantemente homem, pardo, adulto (entre 25 e 34 anos), com escolaridade média e remuneração nas primeiras faixas salariais (e que corresponde a aproximadamente  $\frac{1}{4}$  dos trabalhadores formais do Brasil atualmente).

Apesar das mudanças ocorridas nos governos do PT, como o próprio aumento da formalização, ainda permanecem traços decorrentes da reestruturação produtiva e do modelo de desenvolvimento do país, que carregam características perversas para o trabalhador, desvelando o que se esconde por trás da carteira assinada. Pochmann (2012) explica que as novas ocupações de serviços absorveram enormes massas humanas resgatadas da condição de pobreza, permitindo inegável ascensão social, que, entretanto, permanecem distantes de qualquer configuração que não seja a de classe trabalhadora – seja pelo nível de rendimento, tipo de ocupação ou pelo perfil. Sendo assim, tal contexto permite observar não o surgimento de uma “nova classe média”, como os governos do PT publicitam em seus mandatos, mas a condição de uma “nova classe trabalhadora” (SOUZA, 2012), que em sua maioria, é representada pela formalidade precária.

Contudo, ainda que o perfil dos trabalhadores terceirizados revele que eles compõem a base da pirâmide social brasileira, há de se considerar as características específicas da terceirização, que os diferenciam, em determinados aspectos, dos demais trabalhadores formais da “base” – aproximando-os, ainda mais, da precarização (ou da

formalidade precária). Nesse aspecto, um elemento chave perpassa pela regulamentação: a não existência de uma regulamentação específica, que permita aos terceirizados estar em condições de igualdade em relação aos efetivos, mostra o quanto esse tipo de labor é negligenciado, visto, sobretudo, como uma estratégia para redução de custos – apesar de cada vez mais representativo no cenário nacional. Ainda que, depois de um longo tempo esquecida e “engavetada”, a discussão sobre a regulamentação tenha voltado à tona e esteja em andamento um projeto visando tal fim (PL 4330/04, atualmente PLC 30/2015), trata-se de uma proposição polêmica: construído sem a participação dos sindicatos e das centrais sindicais, o PL é considerado em desacordo com as necessidades dos trabalhadores, oferecendo mais proteção jurídica às empresas do que aos terceirizados.

Os percalços em torno da regulamentação remetem ao conceito de precariedade cunhado logo após a reestruturação produtiva, caracterizada, também, pelos chamados “empregos sem estatuto” (SHNAPPER e VILLAC, 1989). No cenário atual, frente ao surgimento de uma gama de “novas” formas atípicas de contratos de trabalho, o que se observa é a transformação dos sistemas legislativos referentes ao trabalho e à proteção salarial (como referem Appay e Thébaud-Mony, 1997), acarretando, inevitavelmente, o enfraquecimento das proteções históricas construídas em torno do trabalhador.

Ainda, no que concerne ao trabalho terceirizado, os dados analisados revelam características de precarização econômica: o salário dos trabalhadores terceiros é menor se comparado aos efetivos, apesar das jornadas mais longas e do aumento dos anos de escolaridade. A precarização, contudo, não se restringe ao aspecto econômico, revela-se também nas condições de trabalho, marcadas por flexibilização e instabilidade, que, por sua vez, refletem além da esfera laboral. Por exemplo: a correlação entre jornadas maiores e salários menores acarreta insegurança quanto a planos futuros (menos tempo hábil/menos capital disponível); a alta rotatividade do setor não só aumenta a instabilidade e a insegurança quanto a planos futuros, como também se reflete na dificuldade para contribuição do sistema previdenciário – e a contribuição não sistemática à previdência acarreta a impossibilidade de acesso aos direitos advindos da mesma.

Constata-se que diante das características do trabalho terceirizado, estas aproximam-se não só do conceito de nova classe trabalhadora, elaborado por Souza (2012), mas também do conceito de precariado, que, apesar de compreendido de maneira por Alves (2007) e Braga (2012), têm em seu núcleo a flexibilização e a instabilidade.

## REFERÊNCIAS

ALBERNAZ, L. Os jovens e o primeiro emprego. *Revista PRESSTEM*, ano XIV, n. 44, p. 18-19, 2012. Disponível em: <[http://www.sindeprestem.com.br/pdf/Revista\\_PRESSTEM\\_Marco\\_2012.pdf](http://www.sindeprestem.com.br/pdf/Revista_PRESSTEM_Marco_2012.pdf)>. Acesso em: 02 out.2014.

ALVES, G. *Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de Sociologia do Trabalho*. Londrina: Práxis; Bauru: Canal 6, 2007.

AMORIM, E. R. A. *No limite da precarização? Terceirização e trabalho feminino na Indústria de confecção*. - Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2003. Disponível em <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000316126>>. Acesso em: 20 out. 2013.

APPAY, B; THÉBAUD-MONY, A. *Précarisation sociale et restructurations productives*. Précarisation sociale, travail et santé. IRESCO, p.509-554, 1997. Disponível em <[http://hal.inria.fr/docs/00/27/18/76/PDF/synthese\\_BA2.pdf](http://hal.inria.fr/docs/00/27/18/76/PDF/synthese_BA2.pdf)>. Acesso em: 20 out. 2013.

BRAGA, R. *A política do precariado*. São Paulo: BoiTempo, 2012.

CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998.

CAVALCANTE, S; MARCELINO, P. *A terceirização enquanto desafio conceitual e político*. Fittel, 2011. Disponível em: <<http://www.fittel.org.br/publicacoes/10/estudos-e-pesquisas#>>. Acesso em: 10 mai. 2014.

CENTRAL ÚNICA DE TRABALHADORES – CUT. – *Carta aberta das Centrais Sindicais à sociedade contra o substitutivo ao PL 4330/2004 – Terceirização*. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/noticias/todos-contra-o-pl-4330-da-terceirizacao-centrais-sindicais-divulgam-carta-aberta-7366/>>. Acesso em: 12 dez. 2014.

DAU, D. M. *A expansão da terceirização no Brasil e a estratégia da CUT de enfrentamento a precarização do trabalho*. GTAS, 2010. Disponível em: <[http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pry\\_rla\\_06\\_m03\\_spa/gtas/gtas\\_aportes/aportes\\_paises/gtas\\_libro2010-brasil\\_cut.pdf](http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/gtas/gtas_aportes/aportes_paises/gtas_libro2010-brasil_cut.pdf)>. Acesso em: 10 mai. 2014.

DELGADO, G. N. *Terceirização – Paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, G. N; AMORIM, H. S. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 2014.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS ECONÔMICOS. *O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil*. SAAC-DIEESE, 2007. Disponível em <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03\\_2007.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03_2007.pdf)>. Acesso em: 18 out. 2013.

\_\_\_\_\_. *O Mercado de trabalho formal brasileiro: Resultados da RAIS 2013. Nota técnica*. DIEESE, n. 140, setembro, 2014. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2014/notaTec140Rais2013.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2014.

DIAS, S. de O. M. *Terceirização e resistência: em direção a novos contornos na gestão dos efetivos na CSN*. Anais do VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho. São Paulo, 2013.

DIEESE - CUT. *Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha*. São Paulo: DIEESE/CUT, 2011. Disponível em: <<http://www.adunesp.org.br/atx/arquivos/arqAdunesp--26-08-2015--55ddfb7ec16d8.pdf>>. Acesso em: 14 mai. 2014.

\_\_\_\_\_. *Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha*. São Paulo: DIEESE/CUT, 2014. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em 14 mai. 2014.

DRUCK, M. da G. F. *Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios?* Caderno CRH. Salvador, vol. 24, número especial, 01, p. 37-57, 2011. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf>>. Acesso em: 07 mar. 2015.

DUTRA, R. Q. *Do outro lado da linha: poder judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em call centers.* – Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de Brasília. Brasília: 2014. Disponível em <[http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/15608/1/2014\\_RenataQueirozDutra.pdf](http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/15608/1/2014_RenataQueirozDutra.pdf)>. Acesso em: 20 mai. 2015.

HIRATA, H. *Nova divisão sexual do trabalho?* Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002.

MARCELINO, P. *Trabalhadores Terceirizados e Luta Sindical.* Curitiba: Appris, 2013.

MARQUES, L. A; SANCHES, S. Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho: tendências recentes. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT/BRASIL). *Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios.* Brasília: OIT, 2010, p. 49-79.

MORAES, E. L. A política de promoção da igualdade de gênero e a relação com o trabalho. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT/BRASIL). *Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios.* Brasília: OIT, 2010, p.81-100.

POCHMANN, M. *A superterceirização do trabalho.* São Paulo: LTr, 2008.

\_\_\_\_\_. *Nova Classe Média?* O trabalho na base da pirâmide social brasileira. São Paulo: BoiTempo, 2012.

\_\_\_\_\_. *Trabalhador Terceirizado em Ascensão:* crescimento, direitos e conquistas. São Paulo: SINDEEPRES, 2014a.

\_\_\_\_\_. *Trajatórias da Terceirização.* São Paulo: SINDEPREES, 2014b. Disponível em:

<<http://www.sindeepres.org.br/~sindeepres/images/stories/pdf/pesquisa/trajetorias1.pdf>>. Acesso em 20 set. 2014.

QUADROS, W. Raça e Gênero na desigualdade social brasileira recente. *Revista Estudos Avançados.* São Paulo, v.18, n.50, p. 95-117, 2004. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/eav/article/view/9973/11545>>. Acesso em 02 mar. 2015

QUEIROZ, A. S. *Entre a formalização e a precarização: o trabalho e o emprego dos cortadores de cana de Alagoas* - Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Porto Alegre, 2013.

ROSENFELD, C. L. Introdução. Dossiê Trabalho, emprego e Precarização Social. *Sociologias*, vol 12, n. 25, p. 14-31, Set/Dez, 2010. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/17716/10383>>. Acesso em: 10 abr. 2014.

SÁ, T. “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. *Configurações Revista de Sociologia* [Online], n.7, p. 91-105, 2010. Disponível em: <<http://configuracoes.revues.org/203#quotation>>. Acesso em: 10 abr. 2014.

SAMPAIO, M. do R. *O processo de qualificação real e o perfil de acidentabilidade entre trabalhadores efetivos e terceirizados: o caso dos pedreiros refrataristas de uma indústria do aço.* – Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) – Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte: 2000. Disponível em: <<http://www.segurancetrabalho.com.br/download/terceiriza-rosario.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2014.

SCHNAPPER, D; VILLAC, M. Rapport à l'emploi, protection sociale et status sociaux. *Revue française de Sociologie*, vol. 30, no. 1, p. 3-29, (Jan. - Mar., 1989). Disponível em: <[http://www.jstor.org/stable/3321421?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/3321421?seq=1#page_scan_tab_contents)>. Acesso em: 01jul.2015.

SINDEPRESTEM. *Fatos e versões: o que a sociedade precisa saber sobre a terceirização e o trabalho temporário no Brasil*. São Paulo: Sindeprestem, 2012.

\_\_\_\_\_. *7ª Pesquisa Setorial 2012/2013*. São Paulo, 2013. Disponível em: <[www.sindeprestem.com.br/pdf/Pesquisa\\_Setorial\\_2012-2013.pdf](http://www.sindeprestem.com.br/pdf/Pesquisa_Setorial_2012-2013.pdf)>. Acesso em: 14 mai. 2014.

\_\_\_\_\_. *Estudo Técnico Econômico Pis/Cofins*. São Paulo, 2013. Disponível em: <[www.sindeprestem.com.br/pdf/Estudo\\_Tecnico\\_Economico\\_Final.pdf](http://www.sindeprestem.com.br/pdf/Estudo_Tecnico_Economico_Final.pdf)>. Acesso em: 14 mai. 2014.

SINDEPRESTEM, ASSERTTEM E FENASERHTT. *Balanco Social 2012*. Disponível em: <[http://www.sindeprestem.com.br/pdf/Balanco\\_Social\\_2.pdf](http://www.sindeprestem.com.br/pdf/Balanco_Social_2.pdf)> Acesso em 15/09/2014. Acesso em: 14 mai. 2014.

SOUZA, J. *Os batalhadores brasileiros - nova classe média ou nova classe trabalhadora?* Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010.

TAVARES, M. A. *Os fios (in) visíveis da produção capitalista: informalidade e precarização do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2004.

ZANOROLI, G. Sempre há tempo para recomeçar: terceira idade de volta ao mercado de trabalho. *Revista PRESSTEM*, ano XIV, n. 44, pg. 28-29, 2012. Disponível em: <[http://www.sindeprestem.com.br/pdf/Revista\\_PRESSTEM\\_Marco\\_2012.pdf](http://www.sindeprestem.com.br/pdf/Revista_PRESSTEM_Marco_2012.pdf)>. Acesso em: 02 out. 2014.