



**FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE
INSTITUTO ENSINAR BRASIL – REDE DOCTUM DE ENSINO**

**A VIABILIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO: Sob o aspecto Contábil,
do ponto de vista dos Gestores, com a possibilidade da aprovação do Projeto
de Lei nº 4.330/2004.**

Suelen Régio Gonçalves*

Micheline Glayse Silva**

RESUMO

O presente Artigo apresenta como escopo a viabilidade da Terceirização do Trabalho, sob o aspecto contábil, do ponto de vista dos gestores, com a possibilidade da aprovação do Projeto de Lei nº 4.330/2004. Analisar-se-á a viabilidade da Terceirização do Trabalho, sob a ótica dos contadores, focando no aumento dos encargos e responsabilidades das empresas tomadoras de serviços no âmbito trabalhista e previdenciário, assim como seus impactos econômicos diante do atual cenário macroeconômico. Identificar-se-á os benefícios e malefícios gerados por esta nova proposta de administração, através da descrição das vantagens e desvantagens da adoção da mão-de-obra terceirizada. Abordar-se-á o posicionamento da empresa, perante os trabalhadores terceirizados quando do inadimplemento da empresa prestadora do serviço. Quanto à natureza, o presente trabalho classifica-se como pesquisa aplicada, pois tem por objetivo gerar conhecimentos para aplicações práticas dirigidos à solução de problemas

*Graduanda em Ciências Contábeis na faculdade Doctum de João Monlevade;
suelenregio@gmail.com

**Micheline Glayse Silva Professora especialista lato sensu em Direito Previdenciário;
michelineglayse@adv.oabmg.org.br

específicos. No caso, o estudo é aplicado para gerar conhecimento relativo à viabilidade ou não da terceirização do trabalho.

Palavras-chave: Terceirização. Vantagens. Desvantagens.

1 INTRODUÇÃO

O conceito de terceirização surge na Segunda Guerra Mundial quando empresas que produziam armamentos precisavam intensificar a produção de modo a atender a toda a demanda existente. Com o objetivo de tornar este processo mais eficaz, tais empresas passaram a focar na atividade principal e delegaram as atividades secundárias a empresas prestadoras de serviço. Os resultados tornaram-se mais satisfatórios, visto os inúmeros benefícios que tal mudança proporcionou as empresas tomadoras de serviços.

Com as mudanças no cenário econômico na década de 1980, o cliente passou a ser o centro das atenções das empresas, que buscavam a todo custo atendê-los e fidelizá-los. Surgia então, um novo conceito de atendimento impulsionado pelo processo de internacionalização das empresas, este conceito tornava-se cada vez mais forte e impulsionou grande mudança nas organizações, que deviam a partir de então conhecer o perfil de cada cliente.

A prática tornou-se conhecida como contratação de serviços de terceiros para trabalhar e obter ganho de qualidade, eficiência, especialização e eficácia, a empresa tomadora se beneficia da mão-de-obra, mas não cria vínculo de emprego com o trabalhador.

Comparada à relação de trabalho “clássica” a terceirização pode causar estranheza, porém esta fórmula é largamente aplicada por empresas que buscam reduzir custos com mão-de-obra, ou que precisam de determinado serviço que não condiz com seu ramo econômico.

O desafio das organizações está em equilibrar esta nova relação de trabalho com a estimulação de ajustes aos contratos e patrocínios de ações judiciais que tenham como propósito reparar prejuízos do trabalhador. A terceirização não pode servir como instrumento de exclusão social, pois a aplicação de forma incorreta desta fórmula cria injustiça e discriminação, trazendo como consequência a estagnação do desenvolvimento econômico.

Alguns defensores da terceirização afirmam que o mesmo diminui a burocracia facilitando o processo, transferindo questões trabalhistas para outra empresa específica. Porém, os críticos afirmam que este processo de transferência de direitos e deveres para empresas menos qualificadas economicamente aumentam o risco de não pagamento de encargos e salários, diminuindo, assim, os direitos dos trabalhadores e conseqüentemente precarizando suas condições de trabalho.

O presente estudo tem por finalidade mostrar as vantagens do processo de terceirização para a economia brasileira, os impactos deste processo não sob o ponto de vista dos contadores ou empregadores, mas também as principais conseqüências sofridas pelos funcionários das organizações envolvidas, enfatizando as mudanças causadas na economia em geral.

A metodologia utilizada para o desenvolvimento do trabalho será fundamentada em pesquisa aplicada, dentro de uma abordagem qualitativa, embasado em referências já publicadas, de modo a solucionar problemas específicos. No caso, o estudo é aplicado para gerar conhecimento relativo à viabilidade ou não da terceirização do trabalho.

Este estudo está organizado da seguinte forma: resumo, introdução, seguido do referencial teórico, metodologia, pesquisa e análise de dados, considerações finais e, por fim, as referências bibliográficas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O Referencial Teórico deste trabalho será apresentado a seguir.

2.1 Aspectos conceituais da Terceirização

O processo pelo qual uma empresa se beneficia da mão-de-obra ofertada por outra empresa para atingir um equilíbrio operacional e eficiência na produção é denominado terceirização. Neste processo a empresa contratante do serviço terceirizado se beneficia da mão de obra, porém não estabelece vínculo de emprego com o trabalhador devido à empresa- contratante criar o vínculo de ambos.

Trata-se de um processo muito utilizado por empresas que desejam reduzir custo com mão de obra, ou que precisam de um determinado serviço que não

condiz com seu ramo econômico. Segundo Martins (2009), o termo terceirização tem origem no latim, *tertius* e, pode ser entendido como uma intermediação de um estranho dentro da relação trabalhista, de duas ou mais pessoas sem que haja vínculo empregatício.

A origem da terceirização se dá na Segunda Guerra Mundial, em período de grande recessão onde foi necessário implantar um sistema inteligente de produção rápida, buscando a ocupação da mão-de-obra ociosa existente, além de promover vantagens competitivas, destacando-se entre elas a redução de custos sem perder a qualidade na produção.

No Brasil, a terceirização teve início na década 80, sendo gradativamente implantada com a chegada das primeiras empresas multinacionais, principalmente as automobilísticas. Essas fábricas adquiriam as peças de outras empresas, guardando para si a atividade fundamental de montagens de veículos. Durante esse período a terceirização era conhecida apenas como contratação de serviço de terceiros, com o objetivo principal de redução dos gastos com mão-de-obra.

Porém, não se trata apenas de obter uma redução direta dos custos, mas, sim de manter relação de parceria entre a empresa e seus prestadores de serviço terceirizados, tornando a redução dos custos um processo natural quando bem sucedido. De acordo com Polônio (2000), o processo de terceirização foi resultante da busca incessante da redução de custos e melhoria da qualidade, uma vez que a empresa terceirizadora, ao focar seus esforços em suas atividades principais, deixa para empresas terceirizadas a realização de atividades secundárias que exigem certo investimento para ofertar sempre qualidade e segurança, com otimização de custos, necessários num mercado cada vez mais competitivo permitindo, assim, que as empresas foquem em suas atividades mais importantes.

2.2 Aspectos Legais da Terceirização

A terceirização adota como conceito os termos empregado e empregador, embasado nos limites jurídicos referentes à essa relação. Entretanto, sob o aspecto legal a terceirização pode ser definida como uma possibilidade de contratação de terceiros para realização de atividades que não constituem a atividade principal da empresa, ficando esta incumbida apenas das tarefas essenciais ligadas ao ramo em que atua.

De acordo com Martins (2001, p.46), as áreas terceirizadas podem ser classificadas como:

- a) Atividades acessórias da empresa: como limpeza, segurança, manutenção, alimentação, etc.
- b) Atividade-meio: departamento de pessoal, manutenção de máquinas, contabilidade;
- c) Atividades-fim: produção, vendas, transportes dos produtos etc. Entretanto o mais comum é a terceirização de serviços contábeis, jurídicos e informática. (T.I)

Sendo, assim, pode estar envolvido no processo de terceirização a geração de bens ou serviços, como por exemplo, contratação de serviços de limpeza, de vigilância, segurança, atendimentos e até serviços temporários, desde que estes não interfiram na atividade fim da empresa contratante.

Conforme o Decreto-Lei nº 5.452 (CLT, 1943), em seu art. 2º: “considera-se empregador a empresa individual ou coletiva que, assumido os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Porém, a CLT não abrange por sua vez as questões de segurança do trabalho, mas rege questões trabalhistas, tributárias e previdenciárias em contratos de prestação de serviços.

Em seu artigo 3º, a CLT, assim dispõe: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário”. No cotidiano, as empresas se utilizam de contratos de empreitada e sub empreitada, variando formas de contrato de natureza civil, além de contratos de locação de serviços e parceria, todos estes regulados pelo Código Civil Brasileiro.

2.3 Legalidade no Processo de Terceirização de Serviço: Súmula 331 do TST

Como principal elemento normativo do instituto da terceirização trabalhista tem-se a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (1994):

TST Enunciado nº. 331 - Contrato de Prestação de Serviços – Legalidade
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.

A legislação trabalhista Brasileira, criada na década de 1930 e 1940 por Getúlio Vargas, foi essencial em uma época de ausência de direitos e falta de organização dos trabalhadores. Entretanto, no atual cenário econômico, as empresas não mais necessitam de um quadro de empregados permanente, então foi criada uma forma de planejar, coordenar e gerir uma cadeia produtiva, desta vez à distância, a este processo denominou-se terceirização.

As organizações burocráticas não têm conseguido acompanhar o ritmo das novas cadeias produtivas, tornando-se obsoletas e deixando de ser competitivas, e estas transformações na forma de organizar a produção tem influenciado diretamente nas relações de trabalho. O emprego tradicional tem sido substituído pela terceirização e por outras formas de contratação de trabalho, mais adequadas ao novo cenário econômico cada vez mais competitivo e dinâmico.

Atualmente, no Brasil os funcionários terceirizados representam aproximadamente 22% (vinte e dois por cento) dos trabalhadores com carteira assinada, são cerca de 8,2 milhões de pessoas que ainda não possuem uma legislação que regule suas relações trabalhistas. Empresários, funcionários e sindicatos concordam que existe a necessidade de regulamentação do setor, que atualmente é regido pela Súmula 331 do TST. Entretanto, as propostas de regulamentação da categoria acarretam pontos de disputa que não permitem o avanço dos acordos.

Na tentativa de regularização das relações de trabalho que regem os prestadores de serviços terceirizados vários projetos de lei enfrentam a dificuldade

de aprovação devido às divergências sobre a questão da responsabilidade da empresa contratante e a abrangência dos limites da terceirização.

Quanto à responsabilidade das empresas no que se refere à prestação de serviços podem ser de forma solidária ou subsidiária. A responsabilidade solidária é aquela na qual prevê que o trabalhador terceirizado possa exigir a aplicabilidade dos seus direitos trabalhistas tanto da empresa tomadora de serviços quanto da empresa terceirizada. Porém, quando a responsabilidade é classificada como subsidiária, o funcionário terceirizado somente poderá exigir os seus direitos trabalhistas da empresa tomadora de serviços, quando já esgotados os bens da empresa terceirizada.

Existem ainda aqueles que defendem a criação de uma regra mista, estabelecendo uma responsabilidade subsidiária. Desta maneira, a responsabilidade seria subsidiária, caso a empresa contratante consiga comprovar a fiscalização dos encargos trabalhistas, e, solidária nos casos de omissão. A empresa tomadora se exime de qualquer culpa quando fiscaliza de forma adequada a empresa contratante.

Um anteprojeto do governo proíbe a terceirização da atividade-fim da empresa. Entretanto, este posicionamento recebe críticas de sindicatos e também do setor empresarial que argumentam que as mudanças no comércio e na relação de trabalho acabam dificultando a diferenciação do que é atividade-meio e o que é atividade-fim.

É preciso definir, o que pode ou não, ser terceirizado, pois se uma empresa é fabricante de carro porque deveria terceirizar o serviço se a mesma existe com esta finalidade. Persistem ainda muitos tabus para a maioria do sindicalismo brasileiro e para setores que resistem em acompanhar as inovações no mundo do trabalho. Contudo, é importante garantir que sejam cumpridos os direitos adquiridos dos trabalhadores terceirizados, independentemente, da atividade que desempenham nas organizações.

Atualmente, o único dispositivo que trata da terceirização é a Súmula 331, que permite a terceirização somente das atividades-meio, mas a proíbe nas atividades-fim. Contudo, a distinção entre atividade-meio e atividade-fim não são simples de serem visualizadas. Eis o motivo pelo qual há tanta resistência à sua regulamentação, pois se acredita que as empresas demitiriam seus empregados e

terceirizariam todas as atividades, culminando, assim, com a precarização das condições de trabalho e a redução dos salários e benefícios.

A aprovação de leis que regularizem tal processo é de fundamental importância para que as empresas tenham maior especialização e, reduzam os custos de produção, aumentando a competitividade e, concomitantemente, garantindo com que os prestadores de serviços estejam assegurados de seus direitos.

2.4 Principais aspectos da Terceirização como instrumento de gestão empresarial

Para que uma empresa sobreviva no competitivo mercado atual é necessário que ela esteja atenta à gestão de seus custos. A globalização e a alta competitividade fazem com que as empresas estejam numa constante busca por estratégias diferenciadas para alavancar seus negócios. Além de agregar valor a seus produtos ou serviços, tanto para aumentar, quanto para manter uma margem satisfatória de lucro, o maior desafio dessas empresas é reduzir os custos.

O processo de terceirização não é novidade, estando relacionada diretamente com a qualidade, a competitividade e a produtividade. Através da terceirização, a empresa concentra-se na sua atividade principal, ou seja, naquilo que é capaz de fazer melhor, tornando-se mais competitiva e produtiva. Tarefas auxiliares passam a serem realizadas por empresas especializadas de maneira mais racional e com menor custo.

A terceirização apresenta três princípios básicos que são: redução dos custos diretos e indiretos; aumento do nível de eficiência das atividades terceirizadas; e conservação de um nível mínimo aceitável de lealdade à empresa, por parte dos novos executores das atividades terceirizadas. De acordo com Sá et al. (1997), a terceirização ganhou importância em um momento em que as empresas precisam racionalizar recursos, redefinir suas operações, funcionar com estruturas mais enxutas e flexíveis. Contudo, a terceirização pode ser definida como um dos instrumentos de auxílio à reestruturação organizacional, ao aumento da produtividade e da competitividade e à busca da identidade e engajamento com a vocação da empresa.

Ao terceirizar suas atividades, as empresas preocupam-se mais com os objetivos estratégicos, uma vez que os principais fatores na tomada de decisão de terceirização estão relacionados à visão estratégica e a existência de fornecedor especializado na área. No entanto, o problema não está na capacidade técnica de a empresa realizar o serviço, mas sim no desejo de recorrer à terceirização como opção de modernizar e investir, tornando a organização mais competitiva.

A modernização faz da terceirização um leque de mudanças viáveis às organizações, que buscam um processo de melhoria da eficácia organizacional e funcional, no intuito de simplificar processos administrativos, elevar a produtividade e racionalizar a estrutura.

Para que funcionem de maneira adequada, as empresas necessitam organizar áreas e indicar pessoas responsáveis pelo gerenciamento, acompanhamento e avaliação dos serviços terceirizados, pois quanto maior o estreitamento de relações entre a contratante e a terceirizada, melhores são os resultados na prestação de serviços. Além disto, para que o serviço prestado pelos terceiros seja compatível com o que é requerido pela contratante, é preciso estender os métodos de gestão e de trabalho as empresas terceirizadas.

Entretanto, ocorre um distanciamento entre as necessidades e expectativas das empresas e aquilo que tem sido oferecido pelos terceiros, estabelecendo uma dificuldade na relação de parceria entre as partes, o que acarreta um dispêndio de tempo e energia na gestão dos contratos. Em toda terceirização analisa-se primeiramente a questão de custo, posteriormente, à medida que a parceria vai melhorando e os serviços se desenvolvendo, os impactos positivos diante dos custos realmente são notáveis.

Para que ocorra sucesso no processo de terceirização será necessário conduzi-lo com segurança, buscando sempre pelo aperfeiçoamento da qualidade e produtividade, conciliando concomitantemente uma legítima economia de custos. Todavia, um contrato de prestação de serviço, deve prever uma relação de parceria coberta de todos os cuidados com a finalidade de buscar a maior qualidade e produtividade.

A redução de custos operacionais decorrentes da eliminação da ociosidade presente na mão-de-obra empregada, assim como os custos de gerenciamento das atividades necessárias em qualquer processo produtivo e, por fim, a redução de custos operacionais relacionados à depreciação dos investimentos em bens como

máquinas, equipamentos e imóveis, estes necessários à realização de tarefas ou operações passíveis da terceirização são alguns dos principais aspectos deste processo.

As despesas administrativas, concentradas na administração de recursos humanos relacionadas aos empregados locados na atividade, e que podem estar presentes ainda, nas atividades administrativas de compra de insumos e materiais de produção também sofrem impactos com redução significativa.

A redução dos encargos trabalhistas e previdenciários que implicam na redução de encargos para a terceirizadora, resultando em acréscimo de encargos da mesma, ou de natureza diversa para o terceirizado, além do que este perde os benefícios garantidos pela legislação trabalhista, tais como 13º salário, férias, FGTS etc.

Por fim, o foco na atividade principal permite uma melhor qualidade no resultado dos trabalhos, em melhoria dos produtos e serviços e como consequência, torna-se uma vantagem competitiva para as organizações.

2.5 Vantagens e Desvantagens da Terceirização

A terceirização assume características semelhantes em diversos países em que é implantada. Porém, em cada um a mesma se desenvolve de forma diferente dependendo, diretamente, de fatores econômicos, estruturais, políticos, culturais e estruturais. Como em qualquer modelo de gestão, a terceirização apresenta vantagens e desvantagens, devendo estas, serem levadas em consideração e muito bem analisadas.

Sob o prisma administrativo, uma das vantagens da terceirização seria a de ter mais disponibilidade para investir tempo e dinheiro na melhoria da qualidade de um produto ou serviço, pois a empresa tende a reduzir os encargos trabalhistas e previdenciários, quando não existe mais o trabalho de administrar salários, funções, planos de saúde, etc., o que permite uma melhoria do preço final do produto ou serviço ao consumidor final.

Com a terceirização a empresa concentra seus esforços nos departamentos mais produtivos, no entanto segundo Queiroz (1998), caso a terceirização seja erroneamente implantada esta poderá gerar inúmeros riscos legais que comprometeram o bom funcionamento da organização.

A mudança de custos fixos para custos variáveis pode ser apontada como outra vantagem da terceirização, pois a organização deixa de lado a obrigação de disponibilizar salas de treinamento, ou até mesmo refeitórios para que funcionários se alimentem o que acarreta num grande ganho em sua estrutura física devido à desocupação de áreas que antes eram destinadas a funcionários dando espaço a novos departamentos de pesquisa e desenvolvimento focados no produto, assim a empresa aumenta sua qualidade e aperfeiçoamento de peças, produtos e logística de melhoria em geral.

A perda do emprego, a redução de salário, redução dos benefícios sociais são alguns dos pontos que impactam, negativamente, nas condições de trabalho dos trabalhadores. As demissões que ocorrem na fase inicial da terceirização, os custos da mudança com relação à empresa que vai prestar serviços terceirizados, também influenciam de forma negativa estas perspectivas.

Outro ponto importante é a identificação da idoneidade financeira e popular da empresa terceirizada antes da contratação dos serviços, pois devido ao impacto negativo que a contratação de empresas inadequadas para a realização dos serviços poderá acarretar graves problemas trabalhistas e judiciais. Enfim, a terceirização não pode ser vista apenas como forma de redução de custos, pois caso esse objetivo não seja alcançado implicará no desprestígio do processo como um todo.

2.6 Terceirização: inadimplemento da empresa prestadora de serviço

A terceirização de serviços não vai de encontro com o modelo de vínculo empregatício previsto na CLT, estabelecendo a contratação de mão-de-obra uma exceção as leis que regulam direitos previstos aos trabalhadores. Sendo, assim, pode-se afirmar que esta prática está crescendo à margem da legislação e que, ainda, não existe fundamentação jurídica suficiente para que esta seja também tão benéfica aos trabalhadores quanto para as empresas.

Quando no ato da contratação de uma empresa prestadora de serviços, a empresa contratante deverá estar atenta à sua idoneidade, não só no ato da contratação do serviço, mas também quando da execução do contrato, sob a pena de também configurar como culpada no caso de falha da empresa contratante. Pode-se definir esta questão como culpa presumida, causada pela má escolha da

empresa fornecedora da mão-de-obra, oferecendo risco aos demais envolvidos no processo.

No que se refere à responsabilidade social, Barros (2009), revela que em caso haja inadimplemento por parte da empresa prestadora de serviço, o tomador dos serviços responderá na falta de previsão legal ou contratual, subsidiariamente, pelo inadimplemento das obrigações sociais a cargo da empresa prestadora de serviços.

O responsável deverá arcar, com o pagamento de todas as parcelas que sejam de responsabilidade do devedor principal. Ainda que não seja culpado, deverá agir como fiador ou avalista. Não tendo havido o adimplemento da obrigação pelo devedor principal, incide, automaticamente, e sem quaisquer restrições, a plena responsabilidade daquele que, em última análise, está na relação jurídica para garantir a satisfação do credor. (BARROS, 2009)

Algumas empresas inidôneas assumem atividades que lhes são atribuídas por outras, nas quais devem ser responsabilizadas pelos créditos trabalhistas dos empregados que a beneficiaram com seu labor, uma vez que a jurisprudência trata a questão fazendo com que o trabalhador terceirizado tenha garantidos os direitos trabalhistas, inclusive com efetividade da tutela judicial.

4 METODOLOGIA

Quanto à natureza, o presente trabalho classifica-se como pesquisa aplicada, pois tem como objetivo gerar conhecimento para aplicação prática, de modo a solucionar problemas específicos (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). No caso, o estudo é aplicado para gerar conhecimento relativo à viabilidade ou não da Terceirização do trabalho.

Quanto aos seus objetivos, possui caráter descritivo, por pretender descrever fatos de uma determinada realidade (TRIVIÑOS, 1987 citado por GERHARDT; SILVEIRA, 2009), no caso a realidade das organizações estudadas.

A pesquisa classifica-se dentro de uma abordagem qualitativa, que segundo Martins e Theóphilo (2009, p.54) "... procura explicar e discutir um assunto, tema ou problema com base em referências publicadas em livros, periódicos, revistas, enciclopédias, dicionários, jornais, sites, CDs, anais de congresso, etc..".

A escolha do tema se deu em virtude da análise de viabilidade da terceirização do trabalho, diante da crescente busca dos serviços terceirizados, por empresas que visam cada vez mais reduzir seu custo, causando um impacto direto na vida dos trabalhadores gerando a perda do emprego, no qual tinha remuneração certa por mês, e com a terceirização passa a ser incerta, além de perder os seus benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho.

O método adotado é o de pesquisa-ação, pois possibilita que o pesquisador (autora do trabalho) seja capaz de transformara realidade observada (empresas estudadas), a partir de sua compreensão e conhecimento relativo ao tema estudado (FONSECA, 2002 citado por GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

5 PESQUISA E ANÁLISE DE DADOS

A pesquisa realizada, reforçada pelo questionário aplicado aos gestores de cinco ramos distintos, proporcionou identificar as reais vantagens obtidas pela contratação dos serviços terceirizados, assim como as dificuldades enfrentadas neste processo.

O primeiro aspecto a ser analisado, buscou verificar o quanto as empresas terceirizam suas atividades, por meio do percentual aproximado de terceirização, conforme tabela a baixo:

Tabela 1: Terceirização de Atividades de Apoio (%)

ATIVIDADES DE APOIO	EMPRESAS				
	1	2	3	4	5
Logística e Distribuição	100	0	0	0	0
Limpeza e Conservação	0	100	0	100	0
Manutenção Predial	0	100	0	0	0
Vigilância Segurança	0	100	0	0	0

Manutenção Técnica	0	100	0	0	0
Serviços Gerais	0	100	0	100	0
Laboratório de Análises Clínicas	0	0	100	0	0
Contabilidade	100	0	100	0	100
Jateamento em peças Industriais	0	0	0	0	100
Grau de Terceirização*	18.2	45.5	18.2	18.2	18.2

Pesquisa aplicada (2016)

*Média aritmética dos percentuais por empresa em relação às atividades de apoio.

A partir dos dados apresentados na Tabela 1, percebe-se que as atividades de apoio mais terceirizadas são Limpeza e conservação, serviços gerais e contabilidade.

As principais vantagens obtidas com a terceirização das atividades são redução de custos, aumento de qualidade e profissionais preparados para o desempenho da função, conforme pode ser observado no Quadro1.

Quadro 1: Vantagens obtidas pela terceirização de serviços

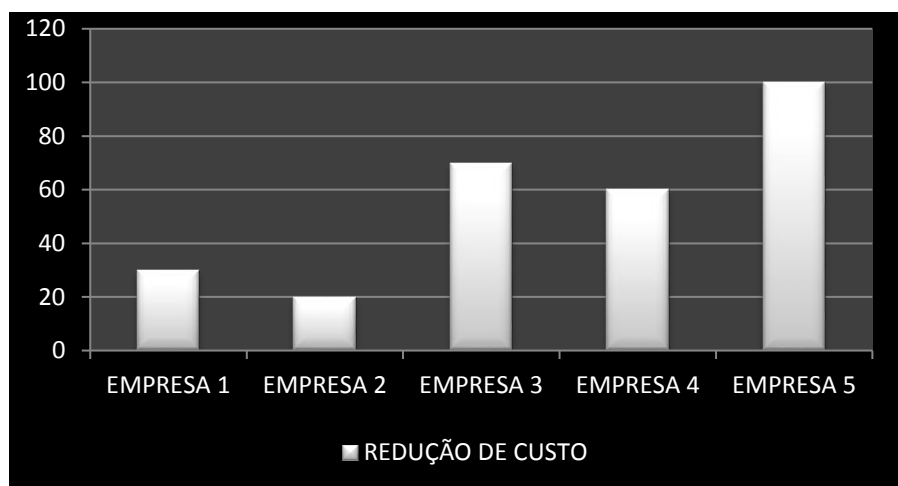
VANTAGENS	EMPRESAS				
	1	2	3	4	5
Redução de Custos	X	X	X	X	X
Aumento de Qualidade	X			X	
Foco na Atividade fim	X	X			
Agilidade no processo	X			X	
Substituição ágil		X			

Profissionais Preparados		X	X	X	X
Redução de responsabilidades judiciais/trabalhistas		X	X		
Redução de investimento em maquinário					X

Pesquisa aplicada (2016)

O Gráfico 1 apresenta em percentual a redução dos custos obtidas a partir da implementação dos serviços terceirizados.

Gráfico 1: Redução de Custos obtida a partir da Terceirização de Atividade de Apoio



Pesquisa aplicada (2016)

Observa-se que a redução dos custos é unânime entre as empresas, tornando-se uma das principais vantagens da implantação dos serviços terceirizados, uma vez que em alguns casos (Empresa 5), nunca se cogitou trabalhar sem a terceirização de determinada atividade de apoio, pelo alto custo que a mesma traria para a empresa.

O Quadro 2 buscou verificar os principais problemas enfrentados pelas empresas com a implantação das atividades terceirizadas.

Quadro2: Problemas decorrentes da terceirização

PROBLEMAS FREQUENTES	EMPRESAS				
	1	2	3	4	5
Dificuldade de se encontrar empresas terceirizadas que possuam certificado de qualidade		X	-	-	
Falta de Concorrência na prestação de Serviços Terceirizados	X		-	-	
Dificuldade de Comunicação entre a empresa contratante e a empresa terceirizada	X	X	-	-	
Não observância dos prazos estabelecidos para entrega dos serviços prestados			-	-	X

Pesquisa aplicada (2016)

Outro aspecto avaliado foi à satisfação das empresas, em relação aos objetivos propostos ao adotarem a terceirização. Conforme resultado apresentado no Quadro3, a seguir.

Quadro3: Nível de satisfação com a terceirização

OBJETIVOS			
EMPRESAS	SATISFATÓRIOS	PARCIALMENTE SATISFATÓRIO	INSATISFATÓRIOS
1	X		
2		X	
3	X		
4	X		
5	X		

Pesquisa aplicada (2016)

A partir dos resultados apresentados pode-se dizer que, as empresas optam pela terceirização de determinadas atividades, com o objetivo principal de reduzir custos, melhorar a qualidade e agilidade do serviço e manter foco em sua atividade

principal.

Entretanto a qualidade dos serviços prestados pelas empresas terceirizadas ainda são uma grande barreira entre o que se espera e o que é ofertado por estas organizações, são necessários constantes ajustes de estruturação de áreas, acompanhamento e avaliação dos serviços prestados por profissionais responsáveis e qualificados para desenvolvê-los, além de qualificação da mão de obra a fim de otimizar a produção e diminuir a ociosidade do trabalho.

Percebe-se que o processo de terceirização causa grande impacto quando no início de sua implantação, porque gera grande insegurança aos funcionários das empresas, esta fase de adaptação deve ser gerenciada de maneira inteligente para que não venha impactar de forma negativa na prestação de serviço ou até mesmo no resultado financeiro de seus orçamentos, tendo ciência que a continuidade ou descontinuidade de processo depende do custo benefício do mesmo.

A compensação econômico-financeira ainda é a maior preocupação dos gestores, entretanto a qualidade dos serviços prestados também compõe uma busca constante dentro do processo de aperfeiçoamento e otimização dos recursos empregados. Várias parcerias com o objetivo de capacitar a mão-de-obra terceirizada, gestão dos processos, criação de políticas e procedimentos para contratação tem aumentado os resultados, trazido suavidade ao processo de transição reforçando a parceria e fortalecendo os laços de confiança.

O planejamento estratégico da terceirização deve permitir a especialização da organização em torno de seu core business, concentrando em áreas que lhe permitam obter vantagens diferenciadas e lhe garantam a sobrevivência no mercado, logrando assim melhores resultados. A idoneidade e certificação de qualidade das terceirizadas são aspectos que devem ser alvo de atenção dos gestores, principalmente no que se refere ao êxito do processo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No intuito de reduzir gastos, utilizar melhor os recursos e otimizar o tempo, visando sempre aumento da competitividade, as empresas buscam cada vez mais por estratégias de gestão, como a terceirização, implementada em vários setores da economia em diversas partes do mundo.

O presente estudo teve por objetivo, identificar e refletir sobre as vantagens e

desvantagens da terceirização, e diante dos dados apresentados pode-se dizer que apesar das dificuldades e restrições ainda existentes no processo, a terceirização quando feita de maneira bem estruturada apresenta inúmeros benefícios, como por exemplo, redução significativa dos custos com mão-de-obra devido a uma retenção do quadro de funcionários, redução de gastos com treinamento e aumento expressivo de qualidade, fatores que contribuem para o crescimento das organizações, tornando-as ainda mais competitivas.

A terceirização pode ser vista hoje como uma ferramenta gerencial, tornando-se cada vez mais uma realidade nas empresas brasileiras. Embora a terceirização seja uma tendência, esta deve ser vigiada, para que não se torne um instrumento de exclusão social, pois quando utilizada de maneira indevida cria injustiça, discriminação e conseqüentemente detêm o crescimento econômico. Contudo, o grande desafio de se terceirizar está em equilibrar esta relação, seja com ajustes que regulem os contratos dessa espécie, seja através de ações judiciais que visem reparar prejuízos ao trabalhador. A não observância das leis prejudica o trabalhador, expondo as empresas a ações trabalhistas e indenizatórias.

Como sugestão para melhoria do processo de terceirização, sugiro que os gestores colem informações sobre a idoneidade e qualificação das empresas, assim como os custos dos serviços realizados, e capacidade técnica da empresa contratada.

Em virtude dos fatos mencionados, este estudo contribui para o tema, por se tratar de um assunto não muito explorado, que merece mais atenção dos órgãos trabalhistas, no que se refere à criação de leis que zelem pelo bem estar dos colaboradores e organizações inseridas neste processo. Contribui também para que as empresas se aperfeiçoem, planejando melhor suas atividades e ações estratégicas, preocupando-se com a motivação de seus funcionários, utilizando-se da terceirização como uma ferramenta de gestão auxiliar, e não somente como um fator redutor de custos e responsabilidades.

THE FEASIBILITY OF THE TERMINATION OF LABOR: Under the Accounting aspect, from the point of view of the Managers, with the possibility of approval of Draft Law No. 4,330 / 2004.

ABSTRACT

This article shows how to scope the feasibility of Labor Outsourcing, under the accounting aspect, from the point of view of managers, with the possibility of the approval of the Law Project No. 4,330 / 2004. It will examine the feasibility of Labor Outsourcing, from the perspective of accountants, focusing on increasing the burdens and responsibilities of borrowing services companies in labor and social security coverage, as well as their economic impact on the current macroeconomic scenario. It will identify the benefits and harms generated by this new proposal management by describing the advantages and disadvantages of adopting labor-work outsourced. It will address the company's position before the outsourced workers when the default of the company providing the service. The nature, this work is classified as applied research, it aims to generate knowledge for practical applications aimed at specific troubleshooting. In the case, the study is applied to generate knowledge on the viability or not of outsourcing work.

Keywords: Outsourcing. Advantages. Disadvantages.

REFERÊNCIAS

ALDRICH, Howard E. **Organizations & Enviroments**. N. J. Prentice-Hall Inc., 1979. P 267- 268 e 290-291.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: UFRGS, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 34 ed. São Paulo: Atlas 2014.

MRTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**.5 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2ed. São Paulo: Atlas, 2009.

POLONIO, Wilson Alves. **Terceirização Aspectos Legais, Trabalhistas e Tributários**. São Paulo: Atlas 2000

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual e terceirização**. 9. ed. São Paulo: STS, 1998.

Revista Científica do ITPAC. **Vantagens e Desvantagens em Terceirizar Atividades**. Araguaína, v.8, n.1, Pub.3, 2015.

THOMPSON. J.D. **Dinâmica organizacional**. São Paulo. McGraw-Hill, 1976, cap. 3.

APÊNDICE

PESQUISA SOBRE TERCEIRIZAÇÃO NAS EMPRESAS QUESTIONÁRIO

Sou Suelen Régio Gonçalves, estou cursando o 8º período do curso de Ciências Contábeis, pela rede de ensino Doctum, em João Monlevade, MG. Estou realizando uma pesquisa sobre a viabilidade da Terceirização do Trabalho sob o ponto de vista dos gestores, e necessito saber sua opinião. As respostas servirão de base para meu trabalho de conclusão de curso.

Sua participação é muito importante para mim!

1. TERCEIRIZAÇÃO É CONSIDERADA COMO UM PROCESSO MODERNO DE GESTÃO, APLICADO ÀS EMPRESAS, INDEPENDENTEMENTE DO PORTE OU DO SEGMENTO DE ATUAÇÃO. A EMPRESA EM QUE ATUA:

a) Entende que a Terceirização é uma tendência mundial do processo de modernização dos negócios.

b) Já aplicou ou aplica algum tipo de serviço Terceirizado.

c) A implantação de processos terceirizados foi feita:

Por iniciativa própria

Através de consultoria

2. IDENTIFIQUE ABAIXO, CASO TENHA IMPLANTADO SERVIÇOS TERCEIRIZADOS, QUAIS FORAM AS ATIVIDADES:

Limpeza e conservação

Manutenção Predial
Vigilância/Segurança
Paisagismo
Administração de Restaurantes
Administração de Mão-de-obra
Locação de veículos
Processamento de dados
Logística e distribuição
Suprimentos
Jurídico
Comercial
Recursos humanos(desenvolvimento/recrutamento seleção/departamento
pessoal/benefícios)
Auditoria
Controle de qualidade
Armazenagem
Marketing
Manutenção técnica
Serviços gerais
Telemarketing
E-commerce
Desenvolvimento de software
Outros. Indicar _____

_____.

3. CITE AS PRINCIPAIS VANTAGENS OBTIDAS PELA EMPRESA COM A
IMPLANTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO:

_____.

4. APÓS A IMPLANTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO, A EMPRESA TEVE NAS ATIVIDADES DEFINIDAS:

Aumento de qualidade

Redução de custo

QUAL O PERCENTUAL APROXIMADO DE REDUÇÃO? _____%

5. COM A IMPLANTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO, A EMPRESA TEVE REDUÇÃO DO QUADRO DE FUNCIONÁRIOS:

Não

Sim

QUAL O PERCENTUAL APROXIMADO SOBRE O TOTAL DE FUNCIONÁRIOS? _____%

6. APONTE OS PRINCIPAIS FATORES RESTRITIVOS QUE A EMPRESA CONSIDERA COM A IMPLANTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO:

7. A SUA EMPRESA JÁ TEVE ALGUM PROBLEMA TRABALHISTA DEVIDO À CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS?

8. VOCÊ ACREDITA QUE A CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS CONTINUARÁ A SER UTILIZADO PELA SUA EMPRESA NOS PRÓXIMOS ANOS?

9. A SUA EMPRESA ESTABELECE PROCESSOS CONSTANTES DE ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DAS ATIVIDADES TERCEIRIZADAS?

10. NA SUA AVALIAÇÃO, OS SERVIÇOS TERCEIRIZADOS IMPLANTADOS CARACTERIZAM-SE COMO:

Satisfatórios, atendendo às expectativas

Parcialmente satisfatórias

Insatisfatórias

JUSTIFIQUE SUA RESPOSTA:

EMPRESA: _____

LOCAL: _____, ____ de ____ de 2016.

ASINATUTA E CARIMBO