

TERCEIRIZAÇÃO, VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA AS EMPRESAS.

Márcia Moraes Imhoff¹

Aline Perico Mortari²

RESUMO

A realização das atividades organizacionais por pessoas jurídicas distintas da organização tem sido definida como terceirização. Na realidade, terceirização consiste em transferir a terceiros a execução de tarefas para as quais a relação custo/benefício da execução interna não é das mais vantajosas, seja do ponto de vista financeiro, de qualidade, ou mesmo de especialidade. Essa prática surgiu, inicialmente nas áreas ditas de apoio como: conservação e limpeza, assistência médica e alimentação de funcionários. Atualmente, sob o impacto das novas tecnologias de gestão, as atividades empresariais já adotam terceirização em outros segmentos, além daqueles ligados à logística, tais como operações relacionadas com processamento de dados, assistência jurídica, contábeis, e várias outras. De maneira positiva na adoção deste tipo de modalidade de contratação de serviços, é que se torna desnecessária a manutenção de uma equipe própria, envolvendo todos os custos, tais como – salários, encargos sociais, treinamento, livros técnicos, espaço ocupado dentro da organização e gastos com equipamentos. Diante dessa importância o objetivo do presente estudo é ressaltar os principais aspectos da terceirização, buscando evidenciar as prováveis vantagens e desvantagens para a gestão empresarial.

Palavras-chave: Terceirização; vantagens e desvantagens.

¹ Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis da UNIFRA, e-mail: mmimhoff@hotmail.com

² Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis da UNIFRA: e-mail: aline_evil@hotmail.com

INTRODUÇÃO

A necessidade de criar e sustentar vantagens competitivas tem proporcionado o surgimento de novos negócios com o intuito de reduzir custos e tornar os produtos e serviços mais competitivos. Nesse contexto, surgiu a terceirização, que ganha destaque e se solidifica como uma das atividades mais eficientes na racionalização de recursos humanos.

Essa nova modalidade de buscar fora tudo aquilo que não é essencial e estratégico para a atividade-fim das empresas. Esta já é uma prática antiga nas grandes economias mundiais, entretanto, apesar de ter surgido no Brasil no final da década de 50, com as montadoras de automóveis, a terceirização somente agora está tomando impulso no país.

O presente estudo tem o objetivo de ressaltar as principais vantagens e desvantagens da terceirização, abordando, ao mesmo tempo, questões relacionadas à conceituação e legislação. As vantagens e desvantagens serão demonstradas por meio de um estudo de caso prático em uma empresa da construção civil, que utiliza a terceirização, em algumas de suas atividades.

ASPECTOS CONCEITUAIS DA TERCEIRIZAÇÃO

Na iniciativa privada, o método de contratar terceiros, segundo Leiria & Saratt (1995, p.22), surgiu nos Estados Unidos antes da Segunda Guerra Mundial e consolidou-se como técnica de administração empresarial a partir da década de 50 com o desenvolvimento acelerado da indústria.

No Brasil, conforme Queiroz (1998, p.63) a terceirização foi gradativamente implantada com a vinda das primeiras empresas multinacionais, principalmente as automobilísticas no início da década de 80. Essas fábricas adquiriam as peças de outras empresas, guardando para si a atividade fundamental de montagens de veículos.

Desde aquela época até aproximadamente 1989, a terceirização era conhecida como contratação de serviços de terceiros e vinha sendo aplicada

apenas para reduzir custo de mão-de-obra. As empresas utilizavam-se desse recurso simplesmente para obter algumas economias em gerar ganho de qualidade, eficiência, especialização, eficácia e produtividade.

As pequenas e médias empresas mais ágeis, e percebendo o momento de mudança, aproveitaram-se da situação e começaram a conquistar parcelas significativas do mercado. Mas logo, as grandes organizações tiveram que, neste momento, buscar novas saídas que as colocassem novamente no mercado de forma competitiva.

A partir daí, passou-se a transferir para terceiros a incumbência pela execução das atividades secundárias. Surge então o *outsourcing*, expressão em inglês, que significa terceirização, referenciado sempre pela concepção estratégica de implementação. (GIOSA 1997, p.13).

Para o estudo do tema terceirização é preciso se reportar aos conceitos de emprego e empregador para que se elabore exclusão, os limites jurídico-trabalhistas da chamada relação.

Conforme o art. 2º da CLT: “considerase empregador a empresa individual ou coletiva que, assumido os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.”

Segundo o artigo 3º da CLT : “considerase empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário. Dessa definição legal, obtêm-se quatro requisitos para a caracterização do empregado: É necessário ser pessoa física (pessoalidade), não-eventual (não eventualidade da prestação), ser subordinado (dependência hierárquica), receber salário (remuneração) e prestar os serviços pessoalmente (contrato intuitu personae).

No entanto a terceirização tem sido definida como sendo um processo planejado de transferência de atividades delegadas para terceiros (empresas terceirizante ou contratada), ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua.

Segundo Martins, (2001, p.23), a terceirização “consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa”. Essa contratação pode envolver

tanto a produção de bens como serviços, como ocorre na necessidade de contratação de serviços de limpeza de vigilância ou até de serviços temporários.

Em um estudo realizado pelo Ministério do trabalho e Emprego, (Terceirização: trabalho temporário: orientação ao tomador de serviços: Vera Olímpia Gonçalves. – Brasília: TEM, SIT, 2001, p. 31) terceirização é a contratação se serviços por meio de empresa, intermediária entre o tomador de serviços e a mão-de-obra, mediante contrato de prestação de serviços, e não diretamente com o contratante destes.

Segundo Robortella, (1999, p.34) é possível vislumbrar-se, em tese, a diferenciação entre as atividades-fim e as atividades-meio da empresa tomadora dos serviços terceirizados. Não há, entretanto, critério absolutamente seguro para diferenciação dessas atividades, e tal ponto de o critério tornar-se determinante no que tange à responsabilidade das empresas na intermediação de mão-de-obra. Na realidade, tais conceitos não são conceitos jurídico-trabalhistas. São conceitos inerentes à atividade empresarial, que hoje conta com uma especialização tecnológica em suas necessidades, praticamente alheia ao Direito. Na dinâmica empresarial, em questão de pouco tempo a atividade-meio pode converter-se em atividade-fim e vice-versa.

Por outro lado, a doutrina formulada em compasso com a orientação consagrada no Enunciado nº 331 do TST (Tribunal Superior do Trabalho) procura explicar o assunto diferenciando atividades-fim e atividades-meio segundo a essencialidade ou não dos serviços da empresa tomadora dos serviços terceirizados. Em simples palavras, as atividades que integram o objeto social de uma empresa indicam sua atividade-fim, enquanto que as atividades que não integram o objeto social são consideradas atividades-meio.

No Brasil existem várias normas e leis tratando do assunto terceirização de forma genérica, e na grande maioria há uma grande proteção do trabalhador no que se refere aos direitos trabalhistas.

As experiências iniciais de aplicação da terceirização trouxeram dúvidas em relação à sua conceituação jurídica, trabalhista e legal para as empresas.

O processo de terceirização é amplamente regulado pela lei 6.019/74 e pelo Decreto-Lei nº 73.841//74, legalmente permitidos nas áreas de limpeza e segurança.

Para Giosa (1997, p.28), fato de o governo, através de seu órgão de representação – Ministério do Trabalho – ainda não ter se posicionado oficialmente a respeito da terceirização e suas relações trabalhistas envolvidas, inspira dúvidas, e às vezes inibe as decisões dos empresários mais conservadores. Neste sentido Queiroz (1998) aponta vários riscos legais que comprometem o tomador de serviços quando a terceirização é erroneamente implantada. O principal deles é o vínculo empregatício caracterizado nos art. 2º e 3º da CLT, que em linhas gerais dizem, respectivamente, “é empregador aquele que dirige a prestação de serviço” e que “é empregado aquele que tem com o contratante um relação de pessoalidade, habitualidade, onerosidade que se traduzem em subordinação e dependência”.

O Tribunal Superior do Trabalho editou o Enunciado de Súmula nº 256⁴ que representa o entendimento da Justiça do trabalho sobre a legalidade dos contratos de prestação de serviço, que pouco contribuiu para a flexibilização referente dos mesmos.

Por sua vez, o Enunciado de Súmula nº 331 ampliou substancialmente a liberdade em se terceirizar. Editado em 1993, veio na esteira da modernidade em nível de relações do trabalho. Na década de noventa, ganhava espaço a tão criticada ou aclamada globalização. Junto a ela, inúmeras formas de aglomerações trabalhistas passaram a surgir no mundo todo.

O Brasil forçado a buscar o seu lugar do mundo globalizado aderiu quase que sistematicamente a alguns novos institutos como a terceirização. Assim o Enunciado nº 331 consagrou-se como uma tendência flexibilizadora, viabilizando a terceirização nos serviços de vigilância (Lei nº 7102/83), nos

⁴ Nº 256 - Contrato de prestação de serviços. Legalidade – Revisto pelo Enunciado nº 331 Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previsto nas Leis 6019, de 3.1.74 e 7102, de 20.6.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

serviços de conservação e limpeza e em outros tipos de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta (requisitos da relação de emprego constantes do artigo 3º da CLT).

Segundo Martins (2001, p.46), poderíamos classificar as áreas terceirizadas como: a) atividades acessórias da empresa, como limpeza, segurança, manutenção, alimentação, etc.; b) atividades-meio: departamento de pessoal, manutenção de máquinas, contabilidade; c) atividades-fim: produção, vendas, transporte dos produtos etc. O mais comum, todavia, é a terceirização de serviços contábeis, jurídicos e informática.

Uma outra alternativa é o controle sobre terceiros, isso é necessário quando uma empresa possui muitos parceiros e torna-se difícil administrar essas relações. É o que alguns denominam de quarteirização, isto é, a terceirização da terceirização. Essa modalidade vem sendo muito criticada, pois na verdade, é um desvirtuamento da primeira, já que na segunda fica clara a intenção de ganhar dinheiro às custas do esforço alheio.

A terceirização como qualquer modelo de gestão apresenta vantagens e desvantagens para a empresa e devem ser levadas em consideração e muito bem analisadas.

Segundo Martins (2001, p.42), a principal vantagem sob o aspecto administrativo, seria a de se ter alternativa para melhorar a qualidade o produto ou serviço vendido e também a produtividade. Seria uma forma também de se obter um controle de qualidade total dentro da empresa, sendo que um dos objetivos básicos dos administradores é a diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários, além da redução do preço final do produto ou serviço.

Adotando a terceirização, a empresa poderá concentrar seus recursos e esforços na sua própria área produtiva, na área em que é especializada, melhorando a qualidade do produto e sua competitividade no mercado.

Com isso, pretende-se uma redução de custos, principalmente dos custos fixos, transformando-os em variáveis, e aumentando os lucros da empresa, gerando eficiência e eficácia em suas ações, além de economia de escala, com a eliminação de desperdícios. Haverá diminuição do espaço

ocupado na empresa, atividades que antes lhe pertenciam foram terceirizadas, não só de pessoal como de material, ocorrerá a criação de empregos na terceirizada, um aperfeiçoamento de mão-de-obra, distribuição de rendas entre os participantes do processo, concentração de esforços na atividade-fim da empresa, especialização no serviço, concorrência e produtividade para todo o mercado.

A terceirização ao gerar novas empresas, gera também novos empregos, e, em contrapartida, aumento de arrecadação de impostos na área de serviços.

Como desvantagens para o trabalhador, pode-se indicar a perda do emprego, no qual tinha remuneração certa por mês, passando a incerta, além da perda dos benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho e das normas coletivas da categoria e também o custo das demissões que ocorrem na fase inicial.

Um dos principais riscos da terceirização é contratar empresas inadequadas para realizar os serviços, sem competência e idoneidade financeira, pois poderão advir problemas principalmente de natureza trabalhista. Outro risco é o de pensar a terceirização apenas como forma de reduzir custos, se esse objetivo não for alcançado, ou no final a terceirização não der certo, implicará no desprestígio de todo o processo. Martins (2001, p.46).

Aquele que pretende terceirizar uma atividade de sua empresa deve acima de tudo buscar qualidade, para que a relação dê certa, deve-se ter confiança no parceiro, tendo em vista a necessidade de se fazer a escolha correta na hora de terceirizar.

As empresas estão buscando cada vez mais a modernização com a finalidade de tornar-se mais apta para enfrentar seus concorrentes, pois a terceirização é uma tendência atual e irreversível das organizações, que buscam alcançar maior produtividade, elevar o nível de qualidade e reduzir custos, para assim sobreviver em ambientes de alta competitividade.

O processo de terceirização, deve começar através de um planejamento do que se pretende terceirizar, Portanto é fundamental ter uma visão estratégica daquilo que pretende fazer dentro de sua empresa.

A terceirização vem a ser um novo estágio entre empresa prestadora de serviço⁵ e a empresa que a contrata, sendo que esta união só irá se concretizar se as parcerias forem completamente autônomas umas das outras.

Entretanto, ao buscar terceirizar com êxito, deve-se procurar um parceiro e não apenas um prestador de serviço, adequando suporte às atividades a ele confiadas. Para tanto, faz-se necessário ter meios de avaliar a capacidade que esse parceiro tem de oferecer bens e serviços com qualidade desejada.

Observa-se que, dependendo da natureza dos serviços contratados, a prestação dos mesmos poderá se desenvolver nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local por ela determinado, sendo que a responsabilidade pelo pagamento dos débitos trabalhistas e administrar o trabalho realizado por seus empregados é da empresa de prestação de serviços. (Enunciado n° 331, TST).

Percebe-se que, em se tratando de contratações legalmente efetuadas, ocorre o vínculo empregatício unicamente entre a empresa contratada e os seus próprios empregados, inexistindo, se observadas as condições legais qualquer responsabilidade entre a empresa contratante e os empregados da empresa terceirizante.

Definindo o prestador de serviço e para que haja aspecto formal a relação entre as partes, elaborando assim um contrato de prestação de serviço, estabelecendo regras de relacionamento, e dando base juridicamente adequada à relação, com isto, alguns pontos básicos deverão ser observados na caracterização deste documento como: definir bem, as obrigações e direitos de ambos (contratante e contratado) bem como atividades fins, porque devem diferir para que não haja vínculo empregatício; entre as partes deve haver posicionamento equilibrado para que não haja subordinação de uma parte ou outra; é bom incluir no contrato uma cláusula prevendo o risco o tomador de vir

⁵ Considera-se empresa prestadora de serviços a terceiros, a pessoa jurídica legalmente constituída de direito privado, de natureza comercial, que se destina a realizar determinado e específico serviço.

a ser interpelado judicialmente por uma obrigação trabalhista não cumprida pelo prestador, nesta mesma cláusula o contratante poderá interpelar judicialmente o prestador que haja ressarcimento dos prejuízos.

ESTUDO DE CASO

A empresa⁶ onde foi realizado este estudo de caso atua como incorporadora e construtora de edifícios localizada na região central do estado do Rio Grande do Sul, na cidade de Santa Maria, estando neste mercado a mais de dez anos, com 40 funcionários entre cargos de chefia e operacional. A referida empresa apresenta vários serviços como: construção, projetos, fundação, instalação de incêndio, instalação de gás, impermeabilização, pintura, montagem de esquadria e elevadores.

A análise do processo de terceirização foi feita através da aplicação de questionários junto à gerência e áreas de operação, por meio de reuniões, a fim de tornar ainda mais clara a percepção e a formulação de análises do processo de terceirização adotado pela mesma.

Houve quatro momentos básicos que marcaram a análise do estudo da terceirização: primeiro, aplicaram-se questões exploratórias (abertas) a gerência da empresa, complementados com reuniões com os membros da empresa (entrevistas não dirigidas). Foram entrevistados 4 funcionários da empresa, a saber: um gerente; um chefe de setor de produção; dois profissionais da engenharia civil.

A aplicação das questões exploratórias, se deu a partir da opinião de membros das áreas de apoio, especificamente, ligados à terceirização adotada pela companhia.

As observações do público pesquisado da empresa envolveram quatro questões, fundamentalmente:

a) quais as razões que levaram a instituição a implementar a terceirização;

⁶ A empresa em estudo não permitiu a divulgação de seu nome.

b) quais os principais benefícios observados com a aplicação da terceirização;

c) quais os principais problemas e falhas observadas com a adoção da terceirização; e incidência de problemas e dificuldades com a adoção da terceirização.

Análise das respostas que envolveram basicamente os seguintes objetivos para a adoção da terceirização foram reduzir custos, melhorar qualidade e buscar parceiros especialistas, quanto aos benefícios trazidos pela terceirização foi a saída de vários setores ligados a construção (fundações, montagem e esquadrias, etc.). Os problemas e falhas observados com a terceirização resumiu-se em alguns dos fornecedores com pouca qualificação e ausência de parceria entre empresa e fornecedor.

A seguir, aplicou-se um questionário com questões fechadas, depois foi realizado um diagnóstico dos custos e obrigações. Por fim, efetuou-se uma análise final do problema com a intenção de criar subsídios para a elaboração de um parecer.

Para as questões fechadas foram entrevistados 15 funcionários entre administração e operacional com as seguintes perguntas e respostas:

a) A empresa realizou um planejamento prévio do seu processo de terceirização? sim – 10 entrevistados e não – 5 entrevistados

b) A empresa realizou pesquisa de outros casos de terceirização em empresas em condições similares aquelas que a empresa possui, tendo como respostas 12 favoráveis e 3 desfavoráveis.

c) Os principais objetivos buscados com a implementação da terceirização foram os seguintes:

- Qualidade, preço, confiabilidade (entrega nos prazos) e rapidez.

d) Os principais benefícios (melhoria) evidenciados com a implementação da terceirização foram:

- Redução de custos, maior concentração nos negócios da empresa, melhoria no prazo de entrega e qualidade dos produtos.

Para efetiva opção importante levar em consideração os custos previdenciários e trabalhistas para um funcionário contratado na empresa.

Custos em %

Quadro de Custos

Custos	Empregado
INSS – Seguridade Social	26,8
FGTS – Fundo de Garantia Tempo Serviço	8,5
Décimo Terceiro Salário	8,33
Férias Anuais (Acréscimo do Abono de 1/3)	11,11

Fonte: Própria

Os encargos fiscais que a empresa terá com a contratação de serviços de terceiros além da taxa de administração a critérios de cada fornecedora, a mesma deverá reter 11% do valor bruto da nota fiscal e recolher ao INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) em nome do prestador do serviço, até o 2º dia do mês subsequente ao da emissão da respectiva nota fiscal e também deverá reter e recolher, a título de Imposto de Renda na Fonte, 1% sobre as importâncias pagas ou creditadas pela prestação do serviço. O recolhimento do valor retido deverá ser efetuado até o 3º dia útil da semana seguinte à ocorrência.

CONCLUSÃO

Diante da necessidade de transformações nos meios produtivos, a fim de economizar e aproveitar melhor os recursos, visando o aumento da competitividade nas organizações, é que surgem estratégias de gestão, como a terceirização, implementadas nas mais diversas partes do mundo e setores da economia.

A terceirização está, hoje, inserida nos conceitos da administração, dados que as empresas passaram a buscar alternativas de sobrevivência, um

processo de busca na redução de despesas, especialmente de mão-de-obra, onde é possível a substituição pela de terceiros.

Para algumas empresas, erroneamente, mão-de-obra é sinônimo de custos, o que quer dizer despesas, dá-se a lógica: reduzir o efetivo e tudo mais que a ele estiver agregado que é uma das principais razões que levam a empresa a reduzir custos.

Para aperfeiçoarem-se, as empresas devem planejar suas atividades constantes. A terceirização é cada vez mais uma realidade nas empresas brasileiras, e também deve ser vista como uma ferramenta gerencial.

Para a empresa analisada o processo de terceirização foi vantajoso por reduziu significativamente os custos com mão-de-obra devido a diminuição dos encargos sociais, necessidade de equipamento individual e ou coletiva para realizar a operação e a elevada especificidade das atividades.

Como sugestão para melhoria da terceirização escolher fornecedores melhor qualificados, avaliar a capacidade técnica da empresa contratada, o custo dos serviços realizados por terceiros e coletar referências com outras construtoras sobre as empresas de terceirização.

A terceirização é cada vez mais uma realidade nas empresas brasileiras, e também deve ser vista como uma ferramenta gerencial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Enunciado Nº 256, de 22 de setembro de 1986. Contrato de prestação de serviços: Legalidade – Revisto pelo Enunciado Nº 331. **Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 30 set. 1986. Seção 1.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Enunciado Nº 331, de 11 de setembro de 2000. Contrato de prestação de serviços: Legalidade – Revisão do pelo Enunciado Nº 256. **Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 19 set. 2000. Seção 1.

CARRION, Valentin, **Consolidação das leis do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva

LEIRA, Jerônimo Souto, SARATT, Newton Dornelles, **Terceirização: uma alternativa de flexibilidade empresarial**. 8. ed. São Paulo: Gente, 1995.

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

GIOSA, Lívio Antônio. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. 5. ed São Paulo: Pioneira, 1997.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

ROBERTELLA, Luiz Carlos Amorim. Terceirização. Tendências em doutrina e jurisprudência. **Revista Trabalho & Doutrina**, São Paulo: 1999.