



**UNIVAG – CENTRO UNIVERASITARIO DE VÁRZEA GRANDE
GERENCIA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**SILVIO CURVO DE MORAES JUNIOR
YASMIN MIRANDA FRANÇA**

**ANÁLISE DO CUSTO BENEFÍCIO DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS:
ESTUDO DE CASO EM UM CONDOMINIO RESIDENCIAL**

**Várzea Grande – MT
Dezembro - 2018**

SILVIO CURVO DE MORAES JUNIOR
YASMIN MIRANDA FRANÇA

**ANÁLISE DO CUSTO BENEFÍCIO DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS:
ESTUDO DE CASO EM UM CONDOMÍNIO RESIDENCIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG. Sobre orientação do professor(a) orientador(a) Mauricio Gomes dos Santos.

**Várzea Grande – MT
Dezembro - 2018**

ANÁLISE DO CUSTO BENEFÍCIO DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS: ESTUDO DE CASO NO CONDOMÍNIO RESIDENCIAL FREI COIMBRA.

Silvio Curvo de Moraes Junior¹; Yasmin Miranda França².

RESUMO

A terceirização pode ser compreendida como, transferência de mão de obra para um terceiro qualificado, de forma a substituir a contratação direta de um determinado serviço. No Brasil hoje, existe a possibilidade de transferir a outro tanto atividades de meio como atividades fim. Os empreendedores imputam a terceirização uma visão menos onerosa, para aumentar a produtividade e completar o quadro de funcionários. A terceirização ocorre quando uma empresa contrata profissionais qualificados, capazes de realizar determinadas atividades. Os serviços mais comuns no âmbito da terceirização são: os de segurança, manutenção, limpeza e a partir da Lei 13.429/2017 podem ser inclusas atividades de cunho finalístico. O presente artigo, tem por objetivo apresentar os impactos que a terceirização pode apresentar no desenvolvimento econômico de um determinado condomínio. E ainda, demonstrar considerações sobre a terceirização no direito brasileiro, e efetuar uma análise comparativa entre terceirização e contratação direta. Dado o crescimento econômico no âmbito da terceirização, é de total necessidade estudos a respeito da contratação de serviços e formas de implantação em determinadas empresas, já que esta apresenta fortes impactos tanto a empresas quanto aos prestadores de serviços, e em relação aos obreiros realizadores das atividades oriundas da terceirização, deve-se sempre prezar pela qualidade do serviço e pelas legislações concernentes as atividades terceirizadas e ao regime trabalhista.

Palavras chave: prestação de serviços, regimes trabalhistas, trabalhadores temporários.

1 Graduando em Ciências Contábeis na Instituição Centro Universitário de Várzea grande-UNIVAG, email: silviojunior.tk@gmail.com

2 Graduando em Ciências Contábeis na Instituição Centro Universitário de Várzea grande-UNIVAG, email: yasmin_miranda@hotmail.com

1. INTRODUÇÃO

A terceirização é um fenômeno mundial, no ramo da economia. No Brasil não podia ser diferente, dada a crescente de prestação de serviços. De acordo com o DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, no país, há cerca de 12 milhões de trabalhadores na categoria de terceirização. O DIEESE ainda menciona que, nos últimos 20 anos houve uma crescente de 1,4 vezes nos postos formais de trabalho, e o número de trabalhadores cresceu 7,0 vezes. Esse fenômeno, se deu por conta de um movimento de mão de obra especializada, onde as empresas acabam por se concentrar somente nas atividades chaves, e passam o bastão das tarefas acessórias a outras entidades prestadoras de serviços terceirizados.

A especialização acaba por trazer, uma eficiência aos negócios, e ainda, amplia as oportunidades de atuação da classe terceirizada. Com isso, há de observar que, a dinâmica econômica beneficia, a classe trabalhadora, gerando oportunidade de emprego para os mesmos.

Houve também, a aprovação da nova Lei da Terceirização, com objetivo de transformar as relações econômicas e de trabalho no Brasil. A terceirização faz parte dos planos do governo, que englobam, a modernização das relações de trabalho com intuito de estimular a cadeia produtiva, e permitindo que as prestadoras de serviços especializados possam gozar de contratos mais adequados, e com menos insegurança jurídica.

Pode-se dizer que a terceirização é amplamente mencionada no ambiente de negócios contemporâneos. As organizações, tem o intuito de aumentar a competitividade, com isso, nasce a terceirização como uma ferramenta eficaz na redução de custos, contratando entidades externas para a realização de atividades que antes eram efetuadas pela própria entidade.

No Brasil as pequenas e médias empresas vivem em um ambiente desafiador, seja pelos encargos trabalhistas ou pela legislação tributária, com isso, as empresas passaram a enxergar a terceirização de serviços como um caminho menos oneroso e mais viável para contratar novos profissionais e completar seu quadro de funcionários. Com intuito de sanar os desafios enfrentado pelos empreendimentos, a terceirização torna mais efetiva as administrações e relações que decorrem dela.

Nesse contexto, o **problema** de pesquisa, tem o intuito de questionar a seguinte questão: - De que forma a terceirização de serviços impacta no desenvolvimento diário e administrativo no condomínio residencial Frei Coimbra?

De acordo com o questionamento levantado no problema, salienta-se a **hipótese**, que a terceirização é uma opção viável para manter as pequenas e médias empresas no mercado, e esse fenômeno apresenta benefícios a uma empresa, contudo é necessário estabelecer de que forma a atividade contratada vai ser prestada a empresa aderente.

A pesquisa apresenta como **objetivo geral**, apresentar quais os impactos no desenvolvimento diário e administrativo no condomínio residencial Frei Coimbra, com **objetivo específico** apresentar as considerações a respeito da terceirização de serviços; efetuar uma análise comparativa entre terceirização e contratação direta no condomínio residencial “Frei Coimbra” contendo elaboração de folha de pagamento; e ainda analisar a viabilidade da terceirização no condomínio “Frei Coimbra”.

A elaboração dessa pesquisa, tem como **justificativa**, que, de acordo, com o crescimento da terceirização nos últimos anos, é necessário cada vez mais estudos a respeito desse fenômeno, já que o mesmo apresenta muitas nuances, e deve ser estudado com rigor pela empresa que pretende contratar atividades terceirizadas.

O Trabalho de Conclusão de Curso, foi elaborado, seguindo a estrutura de: introdução, referencial teórico e metodologia.

No **referencial teórico** foi apresentado as principais atividades terceirizada, abordando os impactos no ambiente econômico, apontado também, o crescimento das atividades terceirizadas nos últimos 20 anos, e ainda relatou os pontos fortes e fracos da terceirização.

Na **metodologia**, foram utilizados a pesquisa bibliográfica, através de fontes primárias, para apresentar o referencial teórico, e apresentar as nuances da terceirização e ainda questionário para obtenção de mais informações e entendimento mediante visão do trabalhador terceirizado e tomador de serviços.

Na sequência será apresentado a análise de resultados, assim como, considerações finais acerca da pesquisa.

2. REFERENCIAL TEORICO

2.1 TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO

Será tratado ademais sobre a legislação aplicada a terceirização de serviços, com intuito de apresentar considerações acerca da prestação de serviços e seu proceder nas relações de emprego.

2.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO

A Terceirização pode ser entendida como uma forma de transferência de algumas atividades do tomador de serviços, que podem ser exercidas por empresas distintas, porém, qualificadas para exercer tais atividades. De acordo com Cruz (2017), a terceirização foi regulamentada no ano de 2017, com intuito de flexibilizar e mobilizar as relações de emprego. Em cominação com as recentes alterações no Direito do Trabalho, essas mudanças transformaram essas relações e aduziu maior segurança aos trabalhadores.

2.3 DA LEGALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

O fenômeno da terceirização ocorre quando um empregador contrata a mão de obra de um terceiro, para uma determinada atividade. De acordo com Cruz (2017) não há vínculo empregatício com o empregado, há apenas a existência de um contrato de prestação de serviços firmado com outra companhia prestadora de serviço.

O tema não tinha previsão legal, sendo regulamentada apenas pela sumula 331 do Tribunal Superior do Trabalho – TST. A sumula apresentava o tema de forma mais restrita, dispondo que a terceirização só poderia ocorrer no âmbito das atividades-meio, ou seja, as atividades que não estão diretamente ligada a finalidade da empresa contratante, como por exemplo, serviços de manutenção, limpeza e segurança.

A terceirização das atividades-fim eram consideradas ilícitas e, caso fossem reconhecidas judicialmente, gerava vínculo empregatício entre a organização e o trabalhador terceirizado. De acordo, com a sumula 331, se o trabalhador pleiteasse seus direitos em processo judicial, o tomador e o prestador, respondiam solidariamente a essa lide. Ou seja, os dois solidariamente eram responsáveis pelas verbas não pagas ao trabalhador, podendo o mesmo ingressar com ação contra as duas. (CRUZ, 2017)

2.4 CONSIDERAÇÕES ACERCA DA LEI 13.429/2017

Diante do embasamento de Cruz (2017), a nova lei introduziu e regulamentou que qualquer atividade pode ser terceirizada, banindo portanto, as restrições quanto as atividades finalísticas, dessa forma, atividades que eram consideradas essenciais à realização da tomadora de serviços, podem agora ser repassadas a um terceiro qualificado, como uma escola pode terceirizar um professor, uma loja pode terceirizar um vendedor e o atendimento ao cliente.

2.4.1 Da responsabilidade do tomador de serviço

A lei deu ênfase a segurança jurídica nessas relações. O tomador de serviços passou a ter responsabilidade subsidiária. Ou seja, o contratante só assume a responsabilidade de sanar a verbas trabalhistas quando, constatada que a prestadora, não tem possibilidade de pagar os débitos, e ainda esgotados todos os meios judiciais de quitação. (CRUZ, 2017)

2.4.2 Dos Requisitos para empresa prestadora de serviço

São necessários preencher alguns requisitos para que se possa prestar serviços a terceiros. São necessários um capital social mínimo, com base no número de funcionários, com intuito de garantir segurança na contratação e diminuir os riscos de inadimplência das verbas trabalhistas. São exemplos:

- Empresas com até 10 funcionários: R\$ 10.000,00 de capital social;
- 11 a 25 funcionários: R\$ 25.000,00. E assim sucessivamente.

2.5 MUDANÇAS NA REFORMA TRABALHISTA

Foi aprovada em 11 de novembro de 2017, trouxe questões a respeito da terceirização. Uma das primeiras mudanças foi em relação a período de quarentena, de que trata que o empregado regular demitido não poderá ser readmitido como terceirizado pelo período de 18 meses.

Essa medida foi criada, com a finalidade, de impedir que empregadores possam substituir o registro de seus empregados pela terceirização. De acordo com a normas trabalhistas, se o serviço for prestado dentro da empresa contratante, os empregados terceirizados deverão receber o mesmo tratamento dos demais empregados, é que elucida Cruz (2017), questões como:

- alimentação, quando fornecida em refeitórios;
- utilização dos serviços de transporte;
- atendimento médico ou ambulatorial existentes nas dependências ou designado pela empresa;
- treinamento adequado quando a atividade o exigir;
- condições sanitárias;
- medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho;
- instalações adequadas à prestação de serviço. (CRUZ, 2017- acesso em 09/11/2018)

Ou seja, no ambiente de trabalho, não pode haver diferença entre tratamento direcionado ao trabalhador contratado de forma direta e trabalhador que presta serviços por uma terceirizada.

2.6 ILICITUDE NA TERCEIRIZAÇÃO

Não existe restrições na terceirização, todavia podem haver momentos em que a mesma pode ser considerada ilícita. De acordo com o Blog CHC “A terceirização será ilícita sempre que forem configurados, cumulativamente, os quatro requisitos de vínculo empregatício previsto na CLT: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação”.

2.7 ATIVIDADES TERCEIRIZADAS

Nos círculos empresariais a terceirização é hoje muito apontada, a mesma transfere a responsabilidade por um determinado serviço ou operação, que pode ser a fase de um processo de produção como também sua própria comercialização, de uma empresa para outra, dando origem assim ao que chamamos de “terceiros”.

Diante disso a empresa que contrata um serviço vai deixar de realizar alguns serviços ou atividades com recursos próprios e passar para a empresa que foi contratada para prestar a atividade.

2.7.1 O que é terceirização

A terceirização, é consagrada como denominação de uma técnica empresarial, que se dedica ao foco principal das atividades da empresa, ou seja, seu trabalho é adquirido de produtos e serviços de outras instituições.

A terceirização está estritamente ligada a globalização da economia. No Brasil, as empresas, têm encontrado um mercado competitivo e um consumidor cada vez mais exigente, não só quanto ao preço dos produtos e serviços, mas também, quanto a qualidade dos mesmos.

De acordo com Leal (2002, p.17) que a firma que a “a terceirização, antes de mais nada, é uma estratégia de administração de empresas, ou seja, uma forma organizacional posta à disposição do empresário”.

Ainda no final da década de 1980, a terceirização era conhecida como contratação de serviços de terceiros, na época era apenas aplicada para reduzir custos de mão de obra. Ou seja, era utilizado apenas para obter economia em atividades pouco significativas e ainda não se preocupavam em gerar ganhos de qualidade, eficiência, especialização, eficácia e produtividade.

As empresas prestadoras de serviço também não se preocupavam em melhorar a qualidade de seus serviços, mas em manter seus empregados nas instalações das empresas contratantes, sem nenhum incremento profissional. (SILVA, 2011, p 28).

Como o próprio nome diz a terceirização deriva da palavra terceiro, esse neologismo foi fundamentado a partir da administração de empresas, seu foco está na descentralização empresarial de atividades, para outro, ou seja, um terceiro à empresa. A terceirização, também, faz referência ao setor terciário da economia, setor este, que é composto pelos serviços em geral, logo, as empresas terceirizantes se situam no mesmo.

Já para o Direito do Trabalho a terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista. Ou seja, o trabalhador é inserido no processo produtivo do tomador de serviços, sem se estender a este, laços justralhistas, ao trabalhador nestes casos, também não preservam laços fixados com uma entidade que interfere nessa relação, ou ainda terceiro. (DELGADO, 2001 p. 427).

Na terceirização é indispensável a confiança entre contratante e contratado, essa relação é dotada de informações confidenciais entre os envolvidos, dado essa característica, é importante salientar que, em algumas situações ou circunstâncias a exclusividade de uma das partes se torna indispensável para o sucesso da parceria.

O que fomenta a contratação de serviços prestados por outras empresas, é a necessidade especializada e de expansão de novas técnicas de administração para melhor coordenação de negócios e aumento de produtividade, combinando com a redução de custo.

A terceirização é o apoio e estima a valorização do setor terciário da economia. Terceirizam-se atividades econômicas atividades descentralizadas de uma empresa que passam a ser executadas por outras empresas. (NASCIMENTO, p 264).

No Brasil, surgiu um novo ambiente e estratégico com o desenvolvimento da economia global, e a busca pela adição competitiva no mercado internacional. Com isso os modelos que antes eram adotados acabaram sendo abolidos.

É possível notar que existe uma nova realidade econômica e financeira, onde esse tem a necessidade de se obter ganhos de produtividade e qualidade nos produtos e serviços. Tendo em vista a crescente concorrência e ainda a existência de um consumidor mais consciente de seus direitos, mais crítico e mais exigente com o produto ou serviço que lhe é ofertado.

A terceirização é contextualizada e inserida na ideia de mudança organizacional e combina com as técnicas modernas de administração, no que tange a qualidade, flexibilização, e globalização da economia, de novos paradigmas, de administração, entre outras características.

Conforme explica QUEIROZ (1992, p.14), "as tendências mundiais de terceirização enfocam as parcerias, o redimensionamento das estruturas, a desverticalização, as associações, as alianças estratégicas, as uniões de empresas, a busca do empreendedor interno e externo".

Nota-se que a terceirização não é portanto, um assunto novo, a mesma foi aplicada ao longo da segunda guerra mundial, pois as indústrias bélicas da época, concentravam-se na qualidade da produção de armas necessárias para a manutenção da supremacia aliada, ou seja, manutenção da guerra. Dada, a demanda dessas produções, descobriu-se então a possibilidade de que algumas atividades de suporte a produção, poderiam ser passadas a outras empresas para prestar esses serviços.

A terceirização é uma tecnologia de administração que consiste na compra de bens e/ou serviços especializados, de forma estruturada e intensiva, para serem incluídos na condição de atividade fim da empresa compradora, permitindo a concentração na vocação essencial, para assim, potencializar ganhos e qualidades e ainda produtividade.

O modelo administrativo da terceirização, tem como objetivo, a concentração de esforços na razão de ser da empresa, podendo optar por transferir para terceiros, que são especializados e idôneos, é transferível a outro tudo aquilo que não fizer parte do negócio principal da empresa.

2.7.2 Principais atividades terceirizadas

A tendência que os serviços terceirizados tenham um crescimento substancial nos próximos anos, em especial nos negócios que não dispõem de recursos financeiros para contratar profissionais próprios para tomar a frente de todo o seu processo de produção, fabricação e ainda comercialização.

De acordo com a Lei 13.429, de 31 de março de 2017, a terceirização goza da liberação irrestrita de todas as atividades, exceto as que possuem lei

especial e própria, como domésticas, empresas de vigilância e transporte de valores.

2.7.3 Atividades que podem ser terceirizadas

A terceirização pode ser aplicada em todas as áreas da empresa definida como atividade-meio, e ainda por determinação da Lei 13.429/2017 algumas atividades de cunho finalístico também podem ser terceirizadas, são exemplos de atividades de meio:

Serviços de alimentação, serviços de conservação patrimonial e de limpeza, serviço de segurança, serviços de manutenção geral predial e especializada, engenharias, arquitetura, manutenção de máquinas e equipamentos, serviços de oficina mecânica para veículos, frota de veículos, transporte de funcionários, serviços de mensageiros, distribuição interna de correspondência, serviços jurídicos, serviços de assistência médica, serviços de telefonistas, serviços de recepção, serviços de digitação, serviços de processamento de dados, distribuição de produtos, serviços de movimentação interna de materiais, administração de recursos humanos, administração de relações trabalhistas e sindicais, serviços de secretaria e em serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador de serviços, dentre outros.

2.8 DOS IMPACTOS ECONÔMICOS DA TERCEIRIZAÇÃO

Um dos principais impactos do ponto de vista econômico, é vista no mercado de consumo, dada a crescente da terceirização, observou-se que os obreiros passaram a gozar de salários um tanto menores, logo, com baixo poder de aquisição em suas mãos do trabalhador, o mercado de consumo é o que mais sente os impactos da terceirização.

O objetivo é que a retomada da competitividade da indústria, possa sustentar a recuperação do investimento, no meio acirrado de concorrência global, e não por meio de redução de salários.

Pela redução de salários é que a terceirização tem um impacto imediato, sobre o consumo, com salários menores, a demanda solvente da classe trabalhadora e o rendimento mais baixo faz com que os obreiros tenham uma

capacidade menor de crédito, ou ainda o façam em condições piores em termos de prazos e taxas. Então com relação, a esses fatores, o mercado de consumo é impactado e ainda, as condições de vida de maior parte dos brasileiros.

Deve-se observar, que, mesmo que o menor custo de mão de obra amplie a rentabilidade e diminua os custos de algumas atividades, não garante que a diminuição da classe trabalhadora aponte para uma equilibrada ampliação dos investimentos, que, por sua vez, estes dependem do que se espera a ser demanda no futuro.

2.9 DAS VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO

O tópico visa esclarecer os benefícios que a terceirização pode oferecer a uma entidade, bem como os riscos que mesma pode ter ao implantar a terceirização, ainda as possibilidades de se evitar os riscos.

2.9.1 Das vantagens

A terceirização trata-se de um processo por meio do qual, atividade executada por uma organização passa a ser prestada por um terceiro. Ou seja, terceiro é caracterizado por um agente externo, que possui ferramentas para realizar esta atividade.

De acordo com FRANCO et al (2009, p. 98 – 99) a terceirização “é um processo de gestão pelo qual se repassa algumas atividades a terceiros – com os quais se estabelece uma relação de parceria - ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua”.

Um dos principais pontos fortes da terceirização é a possibilidade de se aumentar o foco na atividade principal das organizações. Ou seja, a empresa se concentra no principal enquanto um terceiro garante o suprimento das atividades acessórias e até algumas denominadas como atividade fim.

Outro benefício esperado é a redução e melhor controle dos custos operacionais, que advém da melhoria no desempenho das atividades acessórias por parte de terceiros com maior grau de especialização, se comparados com as competências da organização.

Com isso, os custos fixos transformam-se em variáveis, uma forma mais eficaz de se comparar e identificar os custos, que antes eram obscuros na empresa contratante.

Outro fator relevante, é observado na redução de verbas para aquisição e modernização, já que a evolução tecnológica se torna responsabilidade da empresa contratada. O que trará a empresa contratante aumento nas disponibilidades de capital para investimento, com objetivo específico de centralizar os recursos para o desenvolvimento das atividades fim.

A centralização de recursos reduz consideravelmente, desperdícios de maneira significativa, dada a especialização e produtividade advinda de terceiros, que possui maior grau de especialização e eventualmente, decorrentes de melhor economia de escala.

Um fator benéfico também, é diminuição, de forma expressiva do custo e responsabilidade social e síndica com mão de obra especializada, transferindo essas responsabilidades a terceiros.

De acordo com FRANCO et al, 2009, destaca outros benefícios:

Outros benefícios que podem ser, ainda, almejados, como a especialização do serviço terceirizado, a busca por maior produtividade, melhor comprometimento com resultados, melhorias nos padrões de qualidade e diminuição no tempo demandado para implementações. (FRANCO, 2009)

A terceirização espera para os próximos anos que o ramo ofereça outros benefícios para a empresas, assim como também, aos trabalhadores, a tendência é que a classe cresça cada vez mais, e apresente resultados altamente significativos, aumentando a qualidade o serviço prestado.

2.9.2 Das desvantagens

Como já relatado os benefícios da terceirização para a organização, deve-se observar que, mesmo com tantos fatores do ponto de vista positivo, cumpre-se destacar alguns cuidados que devem ser tomados quando se pretende aderir a terceirização.

Um dos primeiros cuidados que deve ser tomado, é que a empresa contratante deve conhecer bem todas as especificidades do objeto da atividade a ser confiada ao terceiro, com intuito de observar se essa atividade não irá comprometer o desempenho da empresa.

Outro fator que pode comprometer quando não levado em consideração, é o medo do novo, ou seja, os gestores, tem a tendência de sentirem-se desconfortáveis diante do desconhecido, o que pode desencadear uma resistência e conservadorismo atrapalhando assim, a relação de parceria que deve ser estabelecida nas relações de atividades terceirizadas.

O fator de risco mais frequente nas relações é a dificuldade de encontrar o parceiro ideal, por esse motivo, é imprescindível a existência de um processo de escolha e desenvolvimento de parceiros altamente profissionalizados. O parceiro de opção da entidade contratante deve apresentar um padrão de domínio técnico, ou tecnológico, superior ao da própria empresa contratante, para que se tenha uma garantia de melhoria técnica, sem onerar dispêndios. (FRANCO, 2009, p. 100-101). Outro ponto em questão, consiste na capacidade da empresa contratante, efetivamente coordenar as atividades prestadas por terceiros, em razão da perda do poder de execução.

De acordo com FRANCO, et al, 2009 que dispõe:

Quando há dificuldades ou falta de conhecimento detalhado de custos operacionais, corre-se o risco de comprometer o controle de custos internos, ou seja, a empresa contratante não consegue, por falta de parâmetros de custos internos, deter controle absoluto sobre esse importante fator. Ainda no que diz respeito a custos, o valor despendido com demissões pode caracterizar-se como um risco a ser muito bem dimensionado e avaliado sempre que uma terceirização for estudada. (FRANCO, 2009)

Outros dois pontos fracos destacam-se, com o risco de conflitos com os sindicatos de trabalhadores, e o desconhecimento da legislação trabalhista vigente, o que pode comprometer a efetividade do processo de terceirização ou até gerar demandas judiciais com reclamações trabalhistas ou ainda reivindicação de vínculos empregatícios, porém quando se trata, de terceirização bem planejada e adequadamente implementadas, esses riscos são altamente evitáveis.

3. METODOLOGIA

Este trabalho foi desenvolvido, a partir da obtenção de informações em pesquisas bibliográficas, utilizando-se artigos e sites, com intuito de entender de forma mais abrangente o instituto da terceirização, com a finalidade entender as vantagens e desvantagens. Ainda, foi realizado uma análise comparativa, de modo a esclarecer a viabilidade da terceirização, bem como a contratação direta, e ainda a realização de questionários com os principais envolvidos nesse processo de fornecimento e contratação de serviços.

A pesquisa foi dividida em descritiva e explicativa, ou seja, a proposta foi de buscar através de dados, a descrição da importância, bem como, a viabilização econômica da terceirização de serviços, mediante as empresas que a obtém.

Diante disso, as pesquisas bibliográficas propõe a identificar e colaborar para melhor compreensão do tema em questão e suas nuances mediante a legislação aplicável a mesma.

3.1 ÁREA DE ESTUDO

Para a pesquisa de campo o objeto de análise de viabilidade da terceirização, foi realizado mediante no Condomínio “Frei Coimbra” nome meramente fictício, sendo reservado o anonimato ao condomínio fornecedor da informação, o mesmo fica localizado na cidade de Várzea Grande – MT, o condomínio é composto por 50 casas residenciais, e goza de área de lazer com parque infantil e praça; quadra de esportes; e ainda salão de festas, no condomínio são necessários um total de 5 funcionários para prestar serviços como conservação e jardinagem, limpeza em geral e serviços de portaria. E ainda, a empresa Home Service Terceirizações, empresa esta que se destina a prestação de serviços no condomínio citado, a empresa localiza-se na cidade de Cuiabá – MT, mais precisamente na Avenida Isaac Póvoas, a mesma está no mercado há 07 anos, e presta serviços na área de serviços gerais.

3.2 COLETA DE DADOS

Os responsáveis pelo fornecimento dos dados foram os síndicos, juntamente com a comissão fiscal do condomínio, assim como, as informações necessárias sobre a empresa fornecedora de serviços.

Foram coletados, as folhas de pagamento e INSS; a nota fiscal de serviço, para efetuar a comparação com a contratação direta. E ainda para a análise, comparativa, foi realizada uma análise de mercado, mediante contratação direta, em relação aos serviços prestados no condomínio, com objetivo de demonstrar a viabilização ou não viabilização da terceirização em relação a contratação direta. A apresentação dos dados foi por meios qualitativos e quantitativos. A análise se limita a período de 6 meses, sendo os meses de janeiro a junho, de competência do ano de 2018.

Após foram elaborados questionários estruturados, de cunho avaliativo, com o objetivo de esclarecer a visão de ambos os envolvidos na terceirização, sendo direcionado então aos síndicos e trabalhadores que prestam serviço no condomínio.

Quadro 1: Questionário para síndico(a)

1) Do seu ponto de vista quais os benefícios da terceirização para o condomínio?
2) Porque o condomínio optou pela terceirização e não pela contratação direta?
3) Os serviços prestados são de qualidade ou deixam a desejar em algum momento?
4) A direção do condomínio já cogitou possibilidades de aderir a contratação direta?

Sendo o primeiro quadro direcionado a entender a visão do síndico em relação a terceirização. E o segundo direcionado a visão do funcionário terceirizado.

Quadro 2: Questionário para funcionário

1) Do seu ponto de vista existem desvantagens em ser um trabalhador terceirizado?
2) O tratamento de uma contratação direta para uma terceirizada é diferente?
3) Qual sua visão de trabalhador terceirizado, pretende procurar uma contratação direta futuramente?
4) Você enquanto prestador de um serviço, recebe todos os seus benefícios, como décimo, férias, adicionais e outros?

O objetivo dos questionários, o ponto de vista de quem contrata os serviços, e quem presta os serviços terceirizados. Por isso, foram elaboradas perguntas simples e diretas, a penas com intuito de avaliar a terceirização.

4. RESULTADOS

A apresentação dos resultados demonstrada neste capítulo, tem por objetivo promover uma visão mais ampla em relação a terceirização e contratação direta, permitindo comparar a viabilidade da terceirização no condomínio “Frei Coimbra”, a partir das informações fornecidas pelo condomínio e ainda pela Home Service Terceirizações, empresa prestadora de serviços. Este capítulo será dividido em quatro partes, sendo a primeira: análise de terceirização e contratação direta; e a segunda: análise comparativa; e a terceira: análise mediante questionário avaliativo e por fim a quarta: relatório gerencial.

4.1 ANÁLISE DE TERCEIRIZAÇÃO OU CONTRATAÇÃO DIRETA

A tabela 1 representa os valores de cada serviço da terceirização, bem como todos os seus materiais e utensílios necessários a prestação do serviço.

Tabela 1: Descrição dos Serviços Mensais da Terceirização

SERVIÇO	VALORES
Porteiros noturnos	3.412,70
Porteiros diurnos	3.004,73
Limpeza geral	2.572,97
Conservação e Jardinagem	3.698,30
INSS	1.877,94
FGTS	505,62
Mensalidade	2.000,00
TOTAL	17.072,26

Fonte: Condomínio “Frei Coimbra”, elaborado pelos Autores (2018)

De acordo com a nota fiscal de serviço, o total pago mensalmente a empresa Home Service Terceirização, é o equivalente a R\$ 17.072,26, nesse valor estão inclusos, os salários dos funcionários, bem como, todos os apetrechos necessários a realização dos serviços de portaria, a limpeza em geral, conservação e jardinagem e mensalidade da terceirizada, e ainda é de responsabilidade da

terceirizada arcar com custos de materiais e utensílios que integram a realização das atividades.

A tabela 2 representa os valores de cada serviço mediante contratação direta, e ainda, os gastos relacionados a todos os materiais necessários a realização das atividades.

Tabela 2: Descrição dos Serviços Mensais Contratação Direta

SERVIÇOS	VALORES
Porteiros noturnos	3.392,06
Porteiros diurnos	2.849,06
Zelador	1.707,00
INSS	686,61
FGTS	686,61
Consultoria administrativa	477,00
Serviços de jardinagem	650,00
Materiais e Utensílios	350,00
TOTAL	10.798,34

Fonte: Autores (2018)

A análise de contratação direta, foi realizada a partir da pesquisa de mercado, para a contratação dos serviços de conservação, jardinagem, consultoria administrativa, e ainda materiais e utensílios necessários ao desenvolvimento das atividades condominiais.

A contratação de funcionários de forma direta, foi realizada mediante Convenção do Sindicato dos Trabalhadores em Edifícios e Condomínios Residências, Comerciais e Mistos em Plantas Horizontais, Verticais e nas Empresas de Compra, Venda, Administração e Locação de Imóveis do Estado de Mato Grosso, a partir das instruções da SEMPEC, foram elaboradas folhas de pagamento, conforme é possível enxergar nas figuras abaixo, neles estão descritos, todos os proventos, descontos e adicionais da categoria, de forma a entender como seria a contratação direta realmente, e quanto seria pago a cada funcionário.

Cód.		Descrição	Referência	Proventos	Descontos
0001		SALARIO BASE	30,00	1.086,00	
0002		ADICIONAL NOTURNO		271,50	
0003		VALE ALIMENTAÇÃO		180,00	
0004		HORA EXTRA 50%	15,00	111,07	
0005		DSR		47,46	
0006		VALE TRANSPORTE	3,00		32,58
0007		VALE ALIMENTAÇÃO	1,00		10,86
0008		INSS	9,00		152,64
MENSAGENS				Total dos Vencimentos 1.696,03	Total dos Descontos 196,08
				Líquido a Receber->	1.499,95
Salário Base	Base Cál. INSS	Base Cál. FGTS	FGTS do Mês	Base Cál. IRRF	Faixa IRRF
1.086,00	1.696,03	1.696,03	135,68	1.499,95	0

Figura 1: Holerite de um Porteiro Noturno.

Fonte: Autores (2018)

Conforme figura 1, que apresenta a folha de pagamento de um porteiro noturno mediante contratação direta, foram discriminados, o salário base que é de R\$ 1.086,00 para função, bem como adicionais noturnos em 25% do salário base; hora extra de 50%, pois nesse caso o intervalo do funcionário é suprimido ou não concedido; DSR; vale alimentação que é um benefício não obrigatório o mesmo é definido pela própria empresa, nesse caso conforme demonstrado no holerite, foi descontado 1%. Bem como, o vale transporte, que será descontado em 3% em

cima do salário base. A base de cálculo de FGTS e INSS, é realizada em cima do total dos vencimentos, ou seja, sendo 8% de R\$ 1.696,03 para o FGTS totalizando R\$ 135,68, e 9% para o INSS, totalizando R\$ 152,64.

Para o condomínio residencial “Frei Coimbra” são necessários dois funcionários para cumprir a função de porteiro noturno.

EMPREGADOR		Recibo de Pagamento de Salário			
Nome	Y. M. FRANÇA	Referente ao Mês / Ano			
Endereço	AVENIDA X, 01	Janeiro-18			
CNPJ	00.000.000/0001-00				
CÓDIGO	NOME DO FUNCIONÁRIO	CBO	FUNÇÃO		
3	FUNCIONARIO 2		PORTEIRO DIURNO		
CPF:	000.000.000.- 00				
Cód.	Descrição	Referência	Proventos	Descontos	
0001	SALARIO BASE	30,00	1.086,00		
0003	VALE ALIMENTAÇÃO		180,00		
0004	HORA EXTRA 50%	15,00	111,07		
0005	DSR		47,46		
0006	VALE TRANSPORTE	3,00		32,58	
0007	VALE ALIMENTAÇÃO	1,00		10,86	
0008	INSS	8,00		128,20	
MENSAGENS			Total dos Vencimentos	Total dos Descontos	
			1.424,53	157,40	
			Líquido a Receber->	1.267,13	
Salário Base	Base Cálc. INSS	Base Cálc. FGTS	FGTS do Mês	Base Cálc. IRRF	Faixa IRRF
1.086,00	1.424,53	1.424,53	113,96		0

DECLARO TER RECEBIDO A IMPORTÂNCIA LÍQUIDA DISCRIMINADA NESTE RECIBO.

ASSINATURA DO FUNCIONÁRIO

DATA

Figura 2: Holerite de um Porteiro Diurno.

Fonte: Autores (2018)

De acordo com a figura 2, que representa a folha de pagamento de um porteiro diurno, o salário base para a função é de R\$ 1.086,00; hora extra de 50%, pois o intervalo do mesmo é suprimido ou não concedido; DSR; vale alimentação,

vale transporte, que é descontado 3% em cima do salário base. Assim como, o porteiro noturno, a base de cálculo do FGTS e INSS, é feita em cima do total dos vencimentos, sendo 8% de R\$ 1.424,53 para FGTS totalizando R\$ 113,96 e 9% para o INSS totalizando R\$ 128,20.

Também são necessários para o condomínio residencial “Frei Coimbra”, dois funcionários nessa mesma função.

Cód.	Descrição	Referência	Proventos	Descontos	
0001	SALARIO BASE	30,00	1.527,00		
0003	VALE ALIMENTAÇÃO		180,00		
0006	VALE TRANSPORTE	3,00		45,81	
0007	VALE ALIMENTAÇÃO	1,00		15,27	
0008	INSS	9,00		153,63	
MENSAGENS			Total dos Vencimentos 1.707,00	Total dos Descontos 214,71	
			Líquido a Receber->	1.492,29	
Salário Base	Base Cál. INSS	Base Cál. FGTS	FGTS do Mês	Base Cál. IRRF	Faixa IRRF
1.527,00	1.707,00	1.707,00	136,56		0

EMPREGADOR

Recibo de Pagamento de Salário

Nome **Y. M. FRANÇA** Referente ao Mês / Ano

Endereço **AVENIDA X, 01** **Janeiro-18**

CNPJ **00.000.000/0001-00**

CÓDIGO **5** NOME DO FUNCIONÁRIO **FUNCIONARIO 3** CBO **000.000.000.-** FUNÇÃO **ZELADOR**

CPF: **00**

DECLARO TER RECEBIDO A IMPORTÂNCIA LÍQUIDA DISCRIMINADA NESTE RECIBO.

ASSINATURA DO FUNCIONÁRIO

DATA

Figura 3: Holerite de um Zelador.

Fonte: Autores (2018)

Na figura 3, está sendo demonstrado a folha de pagamento de um zelador, o salário base da função é de R\$ 1.527,00; vale alimenta que é descontado 1% em

cima do salário base; vale transporte que é descontado 3% em cima do salário base. O FGTS e INSS do zelador é calculado em cima do total dos vencimentos, sendo de 8% em cima de R\$ 1.707,00, totalizando R\$ 136,56, e para o INSS 9% totalizando R\$ 153,63.

Para o condomínio residencial “Frei Coimbra” é necessário apenas um zelador para cuidar das diligências de limpeza geral e conservação.

4.2 ANÁLISE COMPARATIVA DA TERCEIRIZAÇÃO E CONTRATAÇÃO DIRETA SEMESTRAL

A tabela 3 tem por intuito demonstrar de fato a comparação entre contratação de serviços terceirizados e contratação direta no condomínio residencial “Frei Coimbra” durante os meses de janeiro a junho de 2018.

Tabela 3: Análise Comparativa Semestral

Serviço terceirizado	102.433,56
Contratação Direta	64.790,04

Fonte: Autores (2018)

De acordo com a análise apresentada na tabela 3, é possível identificar que, no primeiro semestre do ano de 2018 o condomínio residencial “Frei Coimbra”, pagou um equivalente a R\$ 102.433,56 pelos serviços terceirizados, enquanto que caso o mesmo optasse pela contratação direta, no primeiro semestre de 2018, o condomínio pagaria o equivalente a R\$ 64.790,04 pela contratação direta, o que demonstra uma diferença discrepante entre as duas formas de contratação.

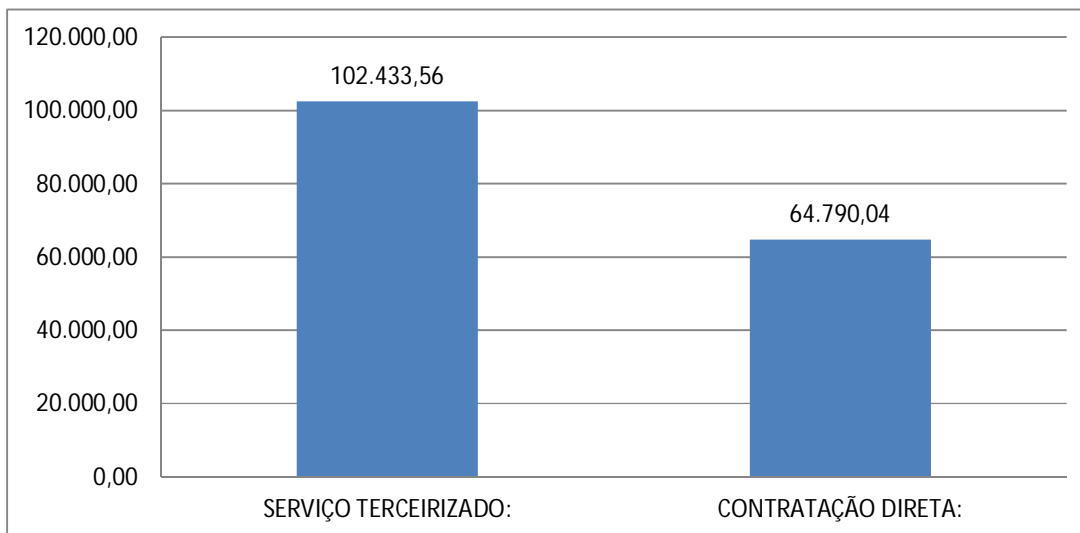


Gráfico 1. Análise Comparativa Semestral

Fonte: Autores (2018)

Conforme demonstrados no gráfico 1 para melhor entendimento, a possibilidade apresentada no gráfico denota ainda mais as diferenças, entre as modalidades de contratação 1º semestre de 2018, mediante análise nota-se que o condomínio residencial “Frei Coimbra” caso optasse pela contratação direta, teria uma economia de R\$ 37.643,52 em 6 meses. No gráfico 2 será demonstrado os valores na forma de percentual, de forma a acentuar a diferença entre as modalidades de contratação.

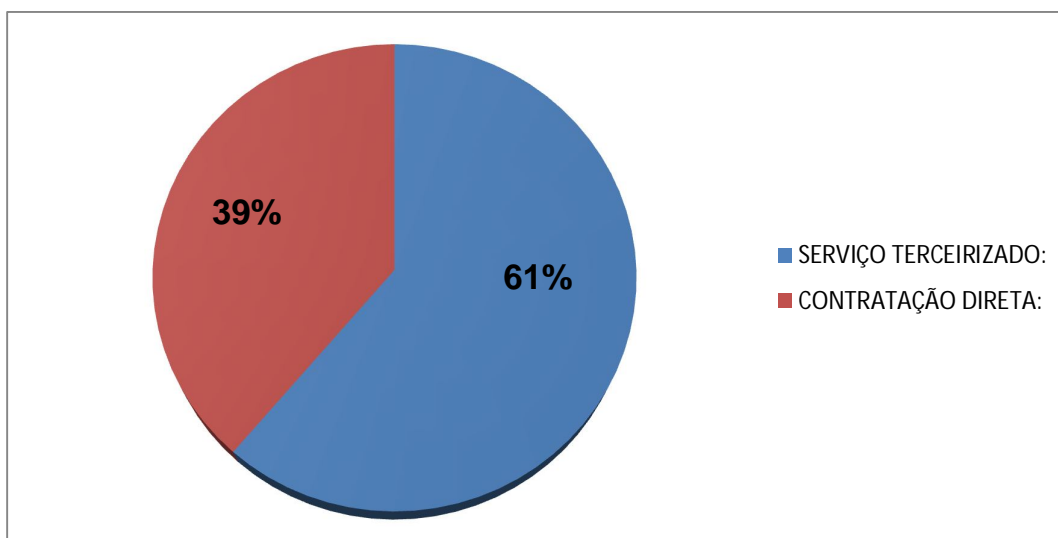


Gráfico 2: Análise Comparativa Semestral – Percentual

Fonte: Autores (2018)

A partir da visão, demonstrada no gráfico 2, nota-se que o percentual entre as duas categorias de contratação de serviços, denota a discrepância entre os mesmos para este condomínio residencial, nos meses de janeiro a junho de 2018, o condomínio residencial objeto de estudo em questão, demonstra a possibilidade da contratação direta, mas todavia, reporta-se pelas vantagens burocráticas obtidas na contratação de serviços terceirizados. Em seis meses o condomínio poderia vir a ter uma economia de 36,75% dos valores que gasta com a terceirização, se optasse pela contratação direta. Na elaboração da contratação direta estão inclusos todos os funcionários, bem como, materiais e utensílios necessários ao bom andamento das atividades do condomínio.

4.3 ANÁLISE MEDIANTE QUESTIONÁRIO AVALIATIVO

O primeiro questionário foi direcionado ao síndico. De acordo com a respostas do síndico(a) responsável, o principal benefício da terceirização do condomínio, é que a direção não precisa se preocupar com contratação de funcionários, com escalas de colaboradores, ou até mesmo com falta e férias, sendo essa responsabilidade da terceirizada, é que a mesma deve repor qualquer eventualidade, e esse é também o principal motivo pelo qual o condomínio aderiu a terceirização.

O síndico(a) ainda relatou, que os serviços prestados pela terceirizada, são de ótima qualidade, e que os mesmos são avaliados anualmente pelos moradores, na incumbência de estabelecer critérios sobre a prestação de serviços, em relação a qualidade dos mesmos.

Contudo, em relação a contratação direto, os mesmo(a) relatou que já foi cogitado a pedido dos moradores, mas a direção e comissão fiscal entende que a opção é inviável para o condomínio, não pelos valores mas pela burocracia principalmente na contratação de funcionários, já que eles teriam que ampliar a quantidade, cuidar das escalas da portaria, e ainda cuidar da parte de compras de materiais e utensílios para o condomínio.

O segundo questionário foi direcionado, por sua vez, ao funcionário, e conforme respostas, o mesmo salientou que ele não enxerga desvantagens em ser

um trabalhador terceirizado, já que todos os seus direitos estão assegurados, e que ele goza dos mesmos benefícios do trabalhador que é contratado de forma direta. E que ele já trabalhou de forma direta, que em relação ao tratamento não enxergou nenhuma diferença.

O mesmo, mencionou que a terceirização trouxe uma oportunidade de ingressar no mercado de trabalho em um momento difícil, e que o mesmo só pretende procurar a contratação direta em caso de alguma eventualidade de carga horária ou que o salário seja mais vantajoso que o atual emprego. O colaborador relatou que, o mesmo goza de todos os benefícios como décimo, férias, adicional noturno, e tem boas condições de trabalho.

4.4 PROPOSTA DE AÇÃO

4.4.1 Relatório Gerencial

O relatório gerencial tem por intuito esclarecer, a situação atual dos serviços condominiais prestados no condomínio residencial “Frei Coimbra”, bem como, no período de janeiro a junho de 2018, visando avaliar os gastos, da modalidade de contratação do mesmo, que é a terceirização.

O condomínio, possui 50 casa residenciais e goza área de lazer completa, os condôminos contribuem de modo específico, com taxas condominiais, e essas taxas são administradas pelo síndico(a) responsável, juntamente com a comissão fiscal, que estabelecem os critérios de contratação para a realização das atividades necessárias a manutenção e conservação do condomínio.

Os serviços de manutenção e conservação do condomínio são prestados, pela empresa Home Service Terceirizações, que presta serviços gerais completos, contendo limpeza de modo geral, jardinagem, manutenção de brinquedos do parque infantil, conservação do salão de festas, e serviços de portaria. Ao todo, a Home Service Terceirizações fornecem 5 funcionários para prestar todos os serviços necessários ao condomínio, a mesma ainda é responsável pelos materiais e utensílios necessários a realização das atividades. Nos meses de janeiro a junho de 2018 o condomínio residencial “Frei Coimbra” pagou um total de R\$102.433,56 para a empresa prestadora de serviços.

A terceirização é uma prática que difundiu muito nos últimos anos em todo o mundo, e no Brasil cerca de 25% da mão de obra é terceirizada, a expectativa é que esse percentual aumente nos próximos anos, uma das causas do aumento da terceirização de serviços no Brasil e no mundo se relaciona com a possibilidade de diminuição com os custos com funcionários. (PENA, 2016)

Com o advento da Lei 13.429/2017, e a possibilidade de terceirizar atividades fim, percebe-se que a possibilidade de aumentar ainda mais esse percentual de mão de obra terceirizada é ainda maior.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com os resultados apresentados, nota-se que, a terceirização e a contratação direta apresentam nuances vantajosas para o condomínio residencial “Frei Coimbra”, mediante análise, demonstrada nos resultados, a comparação entre as modalidades de contratação, são opções altamente relevantes em alguns aspectos.

A terceirização, com base, no levantamento dos dados, obtidos através da comissão fiscal do condomínio citado, denota um total de R\$ 17.062,26 pagos mensalmente a empresa prestadora de serviços, enquanto foi possível identificar que caso o condomínio optasse pela contratação direta o mesmo pagaria mensalmente o equivalente a R\$ 10.798,34.

Com base, na análise comparativa semestral, identificamos que o referido condomínio pagou nos meses de janeiro a julho de 2018, para a empresa prestadora de serviços, um total de R\$ 102.433,56, e com base no levantamento de mercado e elaboração de folhas de pagamento no mesmo período, caso fosse contratação direta a modalidade de contratação de opção da direção do condomínio, o mesmo pagaria um total de R\$ 64.790,04 pela contratação direta.

Mediante o estudo do caso em questão, a modalidade de contratação direta para este condomínio é a opção mais viável, pois dado o âmbito do condomínio que não é tão expressivo, sendo razoavelmente pequeno, a contratação direta, funcionária na mesma didática da terceirização, sendo necessários, 5 funcionários, com a efetuação de compras para matérias e utensílios, porém com custos bem menores.

Pois de acordo, com a análise semestral, com a contratação direta o condomínio residencial “Frei Coimbra” teria uma economia de 36,75%, e os valores economizados, poderiam ser rateados e os condôminos teriam a opção de pagar taxas condominiais menores ou mesmo utilizar para realizar melhorias no condomínio.

Para ampliar a visão sobre a viabilidade da terceirização, pode-se dizer que existe a necessidade de ampliação do tempo e campo de estudo, uma análise anual, ou entre dois condomínios pode ser uma proposta ideal, e nos levaria a

entender melhor a viabilidade da terceirização, já que se limitou em apenas a 1 condomínio e por um período de 6 meses.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ASTER SEGURANÇA E FACILITIES. **Benefícios que a Terceirização de serviços traz para sua empresa.** Disponível em: <<http://www.aster.com.br/blog/facilities/7-beneficios-que-a-terceirizacao-de-servicos-traz-para-sua-empresa/>>, Acessado em 23/05/2018.

BRASIL DE FATO. **Os Impactos Econômicos da Terceirização.** Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2017/03/21/artigo-or-os-impactos-economicos-da-terceirizacao/>>, Acessado em 17/03/2018.

CRUZ, Carlos Henrique. **Terceirização: como funciona a legislação de terceirização de serviços?** Disponível em: <<http://chcadvocacia.adv.br/blog/terceirizacao/>>, Acessado em 04/04/2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho.** São Paulo, editora LTr, 2001, ed. 3ª. p. 427- 428. 479 p.

FRANCO, Décio Henrique; RODRIGUES, Edna de Almeida; CAZELA, Moises Miguel. **Tecnologias e Ferramentas de Gestão.** São Paulo, editora Alínea, 2009. 361 p.

LEAL, Carla Reita Faria. **A Terceirização e as Empresas Fornecedoras de Mão de Obra.** Editora EdUFMT, 2002, ed. 1ª. p. 17. 147 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** São Paulo, editora LTr, 2005, ed. 31ª. P: 264 – 265. 749 p.

PENA, Rodolfo Alves. **Terceirização e Trabalho.** Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/terceirizacao-trabalho.htm> . Acessado em: 23/11/2018

SILVA, Marilene Luiza. **Administração de Departamento Pessoal.** São Paulo, editora Erica, 2011, ed. 9ª. P: 28 – 29. 296 p.