POTENCIALIDADES E LIMITAÇÕES DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL PÓS 1990

Paulo Sérgio de Moraes Santos.
Faculdade São Luís de França, Administração, psergiocdi@hotmail.com

RESUMO

A terceirização se firmou no Brasil como uma estratégia de sobrevivência das empresas, em meio a um contexto de baixo crescimento econômico e reestruturação produtiva que marcou a década de 90. A finalidade última das empresas que adotaram a terceirização foi reduzir custos e se especializar em suas atividades principais. Os impactos causados pela terceirização, essencialmente, o enxugamento de postos de trabalho e a precarização das relações de trabalho são os principais aspectos destacados pela literatura que trata do assunto. Com isso, objetivou-se, neste estudo, verificar quais são os efeitos do processo de terceirização para os trabalhadores brasileiros na década de 90. Atualmente, sob o impacto das novas tecnologias de gestão, as atividades empresariais já adotam terceirização em outros segmentos. 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, gastos com equipamentos. Diante dessa importância é possível ressaltar os principais aspectos da terceirização, buscando evidenciar as prováveis potencialidades e limitações para a gestão empresarial.

Palavras – chaves: Terceirização, Potencialidades, Limitações.

ABSTRACT

Outsourcing has become established in Brazil as a survival strategy of companies, amid a context of low economic growth and restructuring of production that marked thethe 90s . The ultimate goal of companies that have adopted the outsourcing was to reduce costs and to specialize on their core activities. The impacts caused by outsourcing, primarily the downsizing of jobs and the precariousness of labor relations are the main issues highlighted by the literature on the subject. Thus, our aim was to study this, check what are the effects of the outsourcing process for Brazilian workers in the 90's. Currently, under the impact of new management technologies, business activities have adopted outsourcing in other segments. In a positive way in adopting this kind of mode of contracting for services, it becomes unnecessary to maintain its own team, involving all costs such as salaries, social charges, training, equipment expenditures. Given this importance is posivel highlight the main aspects of outsourcing in order to enhance the likely strengths and limitations for management.

Key - words: Outsourcing, Strengths, Limitations

1. INTRODUÇÃO

O costume de contratar serviços de terceiros já existe há muito tempo, porém o termo terceirização e a intensidade com que passou a ser empregado e estimula a uma maior investigação. Pode-se identificar o uso da estratégia de terceirização nos EUA, desde a década de 40, durante a Segunda Guerra Mundial. Naquela época, as indústrias bélicas necessitavam concentrar-se na produção de armamentos e, devido escassez de mão-de-obra, delegavam algumas atividades a empresas prestadoras de serviço. Posteriormente, com o desenvolvimento industrial acelerado a partir da década de 50, consolidou-se como técnica de administração empresarial (LEIRIA e SARATT 1996).

Hoje a terceirização é considerada uma técnica moderna de administração que se baseia num processo de gestão estratégica, dimensionada para alcançar objetivos determinados e reconhecidos pela organização. Rezende (1997) diz que a terceirização tem sido encarada como a solução de quase todas as questões estratégicas das empresas, chegando a ser tratada como um novo dogma que, em determinadas circunstancias, não consegue mais dar respostas satisfatórias á pratica empresarial. Giosa (1997) chega a considerar esta estratégia como um novo paradigma da empresa moderna com excelência.

Esse processo ocorre na maioria das vezes na busca de um custo menor ou na maioria especialização dos serviços executados e se deve principalmente á crescente exigência do mercado. Segundo Rosa (integrante do CONARH 2005), as antigas posições de RH inspiradas no modelo burocrático e organizadas em departamentos como pessoal, seleção e treinamento, estão dando lugar a formas mais criativas e flexíveis de prestação de serviços nas quais se destaca a terceirização de RH. A relação entre a organização contratante e contratada deve estar alinhada e a otimização dos trabalhos ocorrerá quando houver a orientação pela visão e pelo posicionamento estratégico da organização, bem como pela compreensão do papel das pessoas envolvidas.

Entretanto, apesar da terceirização poder ser considerada uma alternativa para o melhor desempenho da área de recursos humanos, é fundamental observar todos os procedimentos deste processo. Conforme Brunini (integrante do CONARH 2005) há quatro anos integrante do comitê temático do CONARH, com o outsourcing (terceirização) a responsabilidade sobre

as questões operacionais não só continua como aumenta, porque a operação é passada para uma equipe que não é necessariamente aquela que ele atraiu, treinou e desenvolveu. Além disso, assuntos complexos e confidenciais são cada vez mais compartilhados com pessoas externas da empresa e diferentes expectativas sobre o resultado final podem por em risco a parceria.

No trabalho que aqui se delineia, buscou-se contribuir para a pesquisa em torno da terceirização no Brasil, oferecendo instrumentos que aprimorem o entendimento das consequências desse processo para a economia e a sociedade brasileira. Assim, o principal objetivo desse estudo é indicar a evolução da terceirização pós década de 90.

O contexto deste estudo parte da hipótese de que a prática da terceirização se concretizou em um período difícil da economia brasileira, inicio dos anos 90, e numa época de mudanças dos padrões de produção mundial, sendo, portanto fundamental para a permanência das empresas no mercado. Assim, as consequências da terceirização, com o aumento do desemprego e a ampliação de empresas que empregam mão de obra pouco qualificada e que pagam salários mais baixos, se devem tanto a esses períodos de recessão econômica interna e de reestruturação produtiva, tal como verificado na década de 90, quanto aos próprios propósitos da terceirização. Esses efeitos não chegaram a afetar de maneira tão generalizada as condições dos trabalhadores, sendo verificada uma degradação somente analisada em casos isolados.

Este artigo buscou analisar a relação existente na terceirização entre as empresas prestadoras de serviços e as empresas que contratam estes serviços, compreendendo que a terceirização atualmente é considerada uma técnica moderna de administração que se baseia num processo de gestão estratégica, dimensionada para alcançar objetivos determinados e reconhecidos pela organização.

Os objetivos específicos deste trabalho são: analisar as razões pelas quais empresas buscam a terceirização; Identificar os critérios de escolha de uma empresa terceirizada; Examinar em que setores ocorrem a terceirização das atividades - meio nas organizações; Avaliar os resultados dessa relação e buscar soluções para as dificuldades que possam ocorrer.

Visto que hoje existe pouco estudo á respeito do relacionamento das empresas contratantes e contratadas no processo de terceirização das atividades da área de recursos humanos, este trabalho busca identificar como esses processos são e devem ser realizados, tendo em vista sua importância para as partes envolvidas. As empresas hoje estão buscando otimizar suas atividades - meio, mas em função de não haver uma orientação sobre como agir durante o processo de terceirização, muitas vezes este acaba não rendendo aos resultados desejados, da mesma forma muitas empresas contratadas não visualizam a performance ideal a ser tomada na prestação de seus serviços.

Por que a terceirização foi o caminho impulsionador das empresas diante de uma reestruturação produtiva para alcançar patamares para garantir sua competitividade na recessão da década de 90, diante do fenômeno chamado GLOBALIZAÇÃO.

A proposta metodológica que colaborou com este estudo foi uma pesquisa bibliográfica que "constitui o ato de ler, selecionar, fichar, arquivar tópicos de interesse para a pesquisa em pauta" (ARANTES apud FACHIN, 2002, p.125), onde foram coletadas informações em livros, mídias impressas especializadas e documentos eletrônicos.

2. ESTRATÉGIA DA TERCEIRIZAÇÃO

A palavra terceirização é um vocábulo não contido nos dicionários da Língua Portuguesa, pois se trata de um neologismo criado pela área de administração de empresas, para dar ênfase à descentralização empresarial de atividades a um terceiro à empresa.

O termo terceirização vem do latim *tertius*, que seria o terceiro, o indeterminado, o estranho à relação existente entre duas pessoas. O terceiro nesta relação é o intermediário, o interveniente. Neste caso, a relação jurídica poderia ser entendida como a estabelecida entre a terceirizam-te e o seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria fora dessa relação, daí, portanto, ser terceiro.

Assim, no tempo em que a autonomia da vontade predomina ao máximo no campo obrigacional, terceiro é considerado quem não é contratante. O empregado de fornecedor de

serviços não é parte do contrato que este celebra com o tomador da mão-de-obra, sendo o terceiro nesta relação. Por isto, terceirização.

Segundo Silva (1997, p.44), a terceirização deve ser entendida como:

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

Percebe-se, a partir dessa definição, que a terceirização é instituto da Administração de Empresas, cujos reflexos são sentidos pelo Direito de forma muito intensa, por ser esse instituto uma das formas de concretização da denominada "flexibilização" do Direito do Trabalho. Como preceitua Ferraz (2006, p.239) "a expressão 'terceirização' surgiu através da área de administração de empresas, objetivando dar ênfase à descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa".

Delgado (2006, p.428) definindo de forma muito clara a terceirização, sob a ótica do Direito do Trabalho, argumenta:

> "Para o Direito do Trabalho, terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jus trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços jus trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; à empresa terceirizam-te, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido".

Vale ressaltar que, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) através do enunciado 331, não se permite que se contrate terceiros para executar os serviços relacionados a atividade-fim (principais, objeto do contrato social) a empresa contratante, mas tão somente é permitido a terceirização dos serviços ligados a atividade-meio (suporte, não essenciais). O Brasil forçado a buscar o seu lugar no mundo globalizado aderiu quase que sistematicamente a alguns novos institutos como a terceirização. Assim o Enunciado 331, consagrou-se como uma tendência flexibilizadora, viabilizando a terceirização nos serviços de vigilância (Lei nº 7102/83) nos serviços de conservação e limpeza e em outros tipos de serviços especializados ligados à

atividade – meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta (requisitos da relação de emprego constante do art. 3º da CLT).

2.1 Etapas da Terceirização

Para desenvolver a estratégia da terceirização é necessário que se estabeleça uma sequencia de etapas:

Plano Estratégico: Permanente analise do ambiente, identificando suas forças e fraquezas internamente e, em especial, examinando as oportunidades e as ameaças existente no ambiente, para seu desenvolvimento.

Conscientização: É fundamental que dirigentes, gerentes e funcionários se comprometam com a mudança promovendo uma ampla discussão.

Decisões e critérios gerais: Identificar as atividades que podem ser terceirizadas e as atividades que, por razão estratégicas de segurança, segredos tecnológicos, têm que ser executadas internamente.

Projeto de terceirização: È chegada a hora de planejar, de elaborar para cada atividade a ser transferida a terceiros um projeto estratégico de terceirização.

Programa de apoio: Paralelamente á implantação do projeto piloto, deve ser preparado um programa de desenvolvimento profissional para os funcionários, especialmente aqueles com potencial para empreendedor.

Acompanhamento permanente: Esta é a etapa que visa acompanhar os terceiros que agora prestam serviços ou vendem produtos para a empresa, a fim de verificar se eles estão efetivamente cumprindo todos os critérios estabelecidos.

Avaliação dos Resultados: Esta etapa não deve ser apenas um “termômetro e sim um termostato”, isto é, deve trazer implícito o que chamamos correção de rota.

2.2 Atividades terceirizadas das empresas contratadas

Limpeza pública e remoção de lixo; Serviços de alojamento; Serviços de alimentação; Serviços de reparação e construção; Serviços de higiene pessoal; Serviços de limpeza e conservação de casa, escritórios, lojas e edifícios; Serviços de vigilância e guarda; Serviços técnico-profissionais (Informática); Serviços auxiliares das atividades econômicas; Serviços médicos particulares; Serviços odontológicos; Comércio ambulante; Feiras; Serviços pessoais

2.3 Terceirização no Setor Público

O modismo gerencial da terceirização atingiu também o setor público, sob um ponto de vista mais geral, cabe destacar que o avanço da terceirização no setor púbico no Brasil também se insere no quadro das reformas neoliberais aprofundada na década de 90, e esta relacionada, sobretudo, com a modificação e redimensionamento do próprio papel do estado. Tal como o setor privado, o argumento recorrente também é o da modernização, flexibilização e agilidade, com forte componente ideológico que associa os serviços públicos a uma imagem de ineficiência para legitimar a lógica privatista.

Outro mecanismo que vem sendo adotado no setor público são as fundações estatais de direito privado, proposta que o governo federal esta buscando regulamentar por meio do Projeto de Lei Complementar nº 92/2007, com vistas à ampliação de terceirização da gestão nas áreas como Assistência Social, Cultura, Saúde, Educação, entre outras. O setor privado pode ter uma concessão pública do governo, mas não de caráter “concorrencial” com o estado.

2.4 O Que se ganha e perde terceirizando?

A terceirização é uma realidade no mundo dos negócios, sendo cada vez maior o número de empresas que estão utilizando essa estratégia. No Brasil, onde só agora vem recebendo tratamento sistemático, a terceirização não se restringe mais a atividades tradicionais como segurança, limpeza, cozinha e aparecendo também em áreas como computação, manutenção e até produção de bens e serviços.

Blanco (apud MARTINS, 1994) analisa o processo de terceirização nos bancos brasileiros. Embora reconheça que a estratégia administrativa propicia alguns benefícios para os contratantes, o autor chama a atenção para as condições de trabalho nos serviços terceirizados.

Há um desrespeito maior por parte das empresas terceiras em relação ao trabalhador dentro dos próprios bancos. Assim, o autor demonstra que inexiste nessas empresas uma política de saúde e que o sindicato não tem acesso à informação das condições do local de trabalho, pois muitos dos serviços terceirizados são realizados fora do banco, e que tanto o sindicato quanto o próprio Estado não têm como fazer a fiscalização.

Ademais, os trabalhadores terceirizados não têm décimo terceiro salário e nem convênio médico, embora seja bastante comum aos bancos cobrirem até o custo total dos convênios médicos. O grau de organização desses trabalhadores é pequeno, pois não se sentem bancários e a aproximação do sindicato com esses trabalhadores é difícil.

Os efeitos negativos da terceirização no país são enfatizados por Delgado (apud MARTINS, 1994, p.13) no que tange ao trabalho feminino em empresas terceiras. A autora destaca o evidente rebaixamento salarial e a precariedade das relações de trabalho, como ausência da jornada de trabalho fixa, férias e seguridade social.

A exemplo da empresa Panasonic do Brasil em São José dos Campos – SP, em que os serviços terceirizados eram realizados por pequenas fábricas que empregavam mulheres jovens (de quinze a vinte e cinco anos), sendo que grande parte não possuía carteira de trabalho assinada e ganhava apenas salário mínimo.

Bresciani (apud MARTINS, 1994, p.40), por sua vez, argumenta que no Brasil existem muitos casos em que a terceirização foi implantada de forma espúria, escamoteando o verdadeiro significado da estratégia. Tais casos são denominados pelo autor de “terceirização à brasileira”, e se realizam por meio da degradação do trabalho, do trabalhador e do produto, na busca por reduzir custos “a qualquer preço”, em que “especialização e qualidade” são retórica vazia, reproduzindo os métodos indignos de “competição” empresarial.

Giosa (1993) acredita que a terceirização é um instrumento essencial para permanência das empresas no mercado econômico globalizado. Optar por sua implantação permite que a empresa se organize internamente, de modo a garantir resultados em motivar o corpo funcional; propicia a especialização dessa empresa, já que ela vai se dedicar à sua atividade principal, otimizando os recursos disponíveis e desenvolvendo práticas precisas, e garante mais agilidade na consecução de suas operações e mais competitividade.

Silva (1997) admite que a terceirização provoca o encolhimento da massa salarial e impede a contratação de novos profissionais que entram a cada ano no mercado de trabalho. Contudo, a promoção do desemprego é aceitável na medida em que servir para proteger os demais empregos. Para o autor, não se pode descartar a possibilidade de perda parcial de empregos se essa atitude, mesmo ocasionada através da terceirização, estiver baseada numa racionalidade lícita de manter a empresa no mercado. Pela terceirização as empresas poderão buscar competitividade global por meio de produtos de qualidade, e que a competição externa amplia oportunidades, promove intercâmbio comercial e beneficia a todos os países na sua estabilidade econômica.

Para 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.

Martins como desvantagens para o trabalhador pode-se indicar a perda o emprego, no qual tinha remuneração certa por mês, passando a incerto, 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 (MARTINS, 2001, p.46)

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 à 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.

A distribuição dos trabalhadores por nível educacional é bastante semelhante, mas quando se analisa por faixa etária, há uma notável diferença: o setor de serviços emprega mais pessoas que se encontram nos extremos da distribuição etária (ou seja, jovens e idosos) do que o setor industrial, enquanto que neste setor trabalhadores em idades mais produtivas têm participação maior que no setor serviços. A maior parte das empresas terceiras é precária quando comparada com a situação de trabalhadores de outros setores. O fato da maioria dessas empresas ser de pequeno porte dificulta o acesso a crédito e informações, limitando, com isso, as possibilidades de investimento em capital humano, o que explica, em parte, a precariedade das condições de trabalho da sua mão-de-obra.

2.5 Terceirização no Brasil: uma alternativa competitiva

A década de noventa, para o Brasil, foi marcada pela criação de variados planos econômicos que buscavam solucionar os problemas advindos da delicada situação econômica na qual se encontrava o país.

Dentre esses planos se destaca o Plano Collor I, responsável pela política de congelamento de preços e, principalmente, pelo processo de liberalização do comércio exterior (GREMAUD et al., 1996). Esse último levou ás empresas brasileiras a se reestruturarem para poder competir em pé de igualdade com as estrangeiras. Dentre as estratégias de reestruturação adotadas, menciona-se: a especialização, a reorganização interna dessas empresas, de modo a reduzir custos com ganhos de produtividade e qualidade, e a expansão dos processos de fusão e aquisição de empresas (GIAMBIAGI e MOREIRA, 1999).

Além do Plano Collor I (e posteriormente, do Plano Collor II), é implantado no país o Plano Real, que consegue eliminar a inflação, que naquela época atingia níveis alarmantes, sem a necessidade de congelar preços e salários, beneficiando principalmente os trabalhadores de baixa renda nos setores de serviços pessoais e sociais (NERI, 2006).

Contudo de maneira concomitante, o Brasil vivenciava uma piora das contas públicas, que ocasionou o agravamento da dívida interna do setor público, a deterioração da balança comercial e da conta de serviços (GIAMBIAGI e MOREIRA, 1999, p.26-28). Esses fatores encontrados na década de 90 acabaram impactando o mercado de trabalho, levando à

diminuição do emprego formal e à elevação da informalidade, como consequência das mudanças que começaram a ocorrer numa economia estagnada na qual os investimentos não foram suficientes para provocar uma expansão da capacidade de produção dos diversos setores (BALTAR apud CASTRO e DEDECCA, 1998, p.30).

Dessa forma, verifica-se um crescimento do número de trabalhadores sem carteira de trabalho assinada e de trabalhadores por conta própria (AMADEO et al.,1994, p.15). Soma-se, a isso, a intensificação de privatizações e fusões, que provocavam desemprego (GIAMBIAGI e MOREIRA, 1999, p.33). O que se percebe, portanto, é que a economia brasileira vivenciou um período turbulento na década de 90, marcado por inflação elevada, crises econômicas, déficit público e dívida externa, enfim, por diversos aspectos que não eram favoráveis ao desenvolvimento do país.

Nesse momento que se dissemina a prática da terceirização como uma alternativa das empresas de se manterem no mercado, já que elas não podiam ficar à mercê da situação do país e precisavam se reestruturar para conseguir competir com as empresas estrangeiras no mercado mundial. A terceirização, por conseguinte, foi a alternativa implantada pelas empresas para reduzir seus custos e investir nas suas atividades principais, garantindo-lhes maior competitividade no mercado (SILVA, 1997).

Todavia, embora a terceirização propiciasse a sobrevivência das empresas através da reestruturação, ela acabou agravando o problema do desemprego no país, já que através dela houve redução do volume de empregos (COUTINHO, 1998, CACCIAMALI, 1999). É importante relembrar, contudo, que o próprio mercado de trabalho na época não era muito favorável aos trabalhadores. E ainda, o setor de serviços, no qual se encontra boa parte das empresas terceirizadas (KON, 1997; AMADEO, SCANDIUZZI e PEDRO, 1994; SILVA, 1997) foi à opção de muitos trabalhadores ao desemprego.

2.6 Crescimento da terceirização no Brasil no período de 2003 a 2010

Difundida mundialmente como moderna prática de gestão, a Prestação de Serviços Especializados — conhecida como Terceirização — agrega eficiência ao processo produtivo e eleva a competitividade das empresas nacionais dentro e fora do Brasil, mesmo com a alta

carga tributária aplicada em nosso país. Números divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) confirmam o uso cada vez mais frequente da terceirização como ferramenta de otimização dos processos empresariais. Terceirizar significa delegar a uma equipe especializada funções acessórias à principal atividade da contratante, seu core business. De 2003 a 2010, de acordo com o IBGE, a prestação de serviços terceirizados foi o segmento que registrou o maior crescimento na quantidade de vagas de emprego com carteira assinada ofertada: de 60,3% em 2003 para 67,8% em 2010.

O presidente do Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços Terceirizáveis e de Trabalho Temporário do Estado de São Paulo (SINDEPRESTEM), Vander Morales, destaca a importância da atividade para o desenvolvimento da economia nacional, incluindo a inserção de pessoas no mercado de trabalho formal. "O crescimento do número de empregos terceirizados nos últimos oito anos significa que o Brasil está no rumo da modernização, reconhecendo a eficiência desta modalidade de contratação que já é utilizada há anos nos países desenvolvidos".

O setor, porém, carece de um marco regulatório. Até o momento, todas as contratações são regidas pelo Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho. "A ausência de uma regulamentação específica gera insegurança jurídica para prestadores e tomadores de serviços".

Somente a aprovação de uma lei possibilitará que o setor continue a demonstrar o quanto contribui para a economia brasileira.

O Brasil tem hoje mais de 31 mil empresas de serviços terceirizados, sendo que 15,3 mil estão localizadas nos estados de São Paulo, Paraná e Rio de Janeiro.

Tabela 1: Faturamento Anual das Empresas Prestadora de Serviços Terceirizados por Região.

	Demanda em %		Faturamento anual em R$	
Região	2009/10	2008/09	2009/10	2008/09
Sudeste	52%	54%	22,52 bilhões	21,92 bilhões
Sul	25%	24%	10,83 bilhões	9,74 bilhões
Nordeste	11%	10%	4,76 bilhões	4,06 bilhões
Norte	7%	6%	3,03 bilhões	2,44 bilhões
Centro – Oeste	5%	6%	2,17 bilhões	2,44 bilhões

Fonte: IBGE (2011**)** O setor fatura R$ 43 bilhões ao ano. As regiões Sudeste e Sul são as que concentram a maior parte desse montante. Também são essas as duas regiões que mais contratam empresas especializadas na prestação de serviço terceirizados. Com base no faturamento, o setor cresceu 7% na comparação com a pesquisa anterior (2003).

No Brasil, todos os meses, o setor de serviços especializados contabiliza, em média 1,6 mil trabalhadores em atividade. A remuneração mensal destes profissionais paga pelas empresas em média de R$ 918, totalizando R$ 18 bilhões ao ano.

Base da remuneração mensal em 2009/2010 fica em torno de R$ 918,00 (novecentos e dezoito reais), o recolhimento do FGTS de R$ 1,53 bilhões/ano, INSS recolhido de R$ 3,6 bilhões/ano, VALE TRANSPORTE recolhido de R$ 3,7 bilhões/ano, BENEFICIOS ALIMENTAÇÃO recolhido de 2,7 bilhões/ano.

A terceirização e a Empregabilidade no Brasil, hoje tem mais de 8 milhões de trabalhadores terceirizados, o que representa quase 9% da população economicamente ativa. Jovens em situação de primeiro emprego representam 12,5% das vagas preenchidas. Idosos respondem por quase 14% do total de contratos com empresas terceirizadas.

- A população economicamente ativa de 92,6 milhões, com 8,86% são trabalhadores terceirizados, com carteira assinada 8,2 milhões (22,2%) são trabalhadores terceirizados, o que representa 2,2% das ocupações terceirizadas no mundo. Os jovens em situação de primeiro emprego 12,5% nos seguintes setores: Agrícola (10,1%), Comercio e varejo (19%), Industria (14,9%), Serviços (19,5%), Financeiro (19%), Público (0%), Telecomunicação (16%), Outros (9,5%).

- Trabalhadores da terceira idade representa 13,9% nos seguintes setores: Agrícola (6,5%), Comércio e Varejo (21,9%), Industria (14%), Serviços (16,6%), Financeiro (13,5%), Público (0%), Telecomunicações (18%), Outros (0%).

As pesquisas apontam as áreas de atuação das empresas prestadoras de serviços especializados, o resultado ultrapassa 100% pois muitas vezes a organização presta serviços em mais de uma atividade.

Tabela 2: Funções terceirizadas que mais crescem Brasil (2011)

Consultoria em RH	60,6%
Trabalho Temporário	60,6%
Serviços Auxiliares	48,5%
Controle de Acesso	37,9%
Promoção e Merchandising	21,2%
Logística	15,2%
Estágios	15,2%
Serviços a Bancos	9,1%
Bombeiro Civil	7,6%
Leitura e Entrega de Avisos	6,1%

Fone: IBGE (2011)

Considerações Finais

Cabe ressaltar, entretanto que, com base no que foi traçado no estudo desta pesquisa, verificou-se de diversas maneiras o traço inovador e estratégico da terceirização. Essa nova ferramenta administrativa que gera potencialidades financeiras, podendo também causar certas restrições ao gestor, assim, levando o mesmo a se adequar aos parâmetros que rege uma boa terceirização.

E esses parâmetros, são partes importantes que constituem uma terceirização favorável para os envolvidos no processo, a principal delas, é a parceria responsável. O gestor encontra em seus parceiros um aliado para o crescimento do negócio competitivo, mais que isso, são partes indissolúveis que juntos, unidos e que trabalham em conjunto para a melhoria dos serviços prestados.

De fato, as potencialidades encontradas em terceirizar a mão de obra nas organizações só são possíveis devido à aplicabilidade de todo o processo que antecede essa atividade, processo esse, que funciona como regulador dessa nova estratégia gerencial.

Cuidados como procurar por parceiros responsáveis, antever quais as atividades devem ser terceirizadas, comparar os custos da atividade a ser terceirizada, analisar se a terceirização não irá ocasionar em aumentos de custos das atividades para outros setores da empresa, entre outros fatores que se observados geram as potencialidades previstas.

Mas, assim como se observam potencialidades, as limitações também são fatos que acompanham a atividade de terceirização e isso ocorre, caso o gestor não se adapte aos moldes pré-estabelecidos da estratégia gerencial da terceirização.

Para além de problemas gerados pelo não seguimento dos parâmetros sugeridos, a terceirização encontra dificuldades quando do momento de sua ilicitude, ainda não há lei que a regulamente, alguns gestores, por isso, andam cometendo uma série de erros, causados pelo desconhecimento das cláusulas que regem essa atividade. O Brasil está no ranking dessa modalidade em quarto lugar atrás dos Estados Unidos, Japão e Reino Unido. Ainda se faz necessário um estudo mais aprofundado e que abarque todas as partes envolvidas no processo da terceirização, para se saber de fato, quais os seus efeitos e como trabalha-las.

Referências Bibliográficas

ALVES, Leandro da Cruz. **Terceirização: características dos ocupados contratados de forma indireta na Região Metropolitana de Belo Horizonte (1996-2003)**. Monografia de graduação. Belo Horizonte, UFMG, 2004.

AMADEO, E., CAMARGO, J. M., GONZAGA, G., BARROS, R. e MENDONÇA, R. **A natureza e o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro desde 1980.** Texto para Discussão nº 353. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Rio de Janeiro: outubro de 1994.

BALTAR, P. E. A. Abertura econômica e absorção de mão-de-obra no Brasil. In: CASTRO, N. Araújo e DEDECCA, C. Salvadore (Org.). **A ocupação na América Latina**: tempos mais duros. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998. Série II Congresso Latino-americano de Sociologia do Trabalho.

BEZERRA, O. M. de Paula. **Impactos da terceirização sobre instâncias das relações de trabalho: um estudo comparativo em órgãos de nutrição e dietética industriais**. Dissertação de mestrado. Belo Horizonte, UFMG, 1994, p. 10-46.

BLANCO, M. Castaño. **O processo de terceirização nos bancos**. In: MARTINS, H. H. T. de Souza e RAMALHO, J. Ricardo (Org.). **Terceirização**: diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: Hucitec: CEDI/NETS, 1994, p. 76-84.

BRESCIANI, L. Paulo. **Reestruturação industrial e negociação coletiva**: o sindicalismo brasileiro vai à luta? In: MARTINS, H. H. T. de Souza e RAMALHO, J. Ricardo (Org.). **Terceirização**: diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: Hucitec: CEDI/NETS, 1994, p. 196–217.

COUTINHO, Luciano, BALTAR, Paulo e CAMARGO, Fernando. Desempenho industrial e do emprego sob a política de estabilização**.** In: POSTHUMA, Anne Caroline (Org.). **Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil**: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade. Brasília: OIT e MTE; São Paulo: Ed. 34, 1999.

CONARH. Disponível em: http://www..conarh.com.br, acessado em 16 de Outubro de 2005.

DELGADO, M. B. Godinho. Terceirização e trabalho feminino**.** In: MARTINS, H. H. T. de Souza e RAMALHO, J. Ricardo (Org.). **Terceirização**: diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: Hucitec: CEDI/NETS, 1994, p. 112–122.

DRUCK, Graça e FRANCO, Tânia. Terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias. In: DRUCK, Graça e FRANCO, Tânia (Org**.). A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007, p. 97–118.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de Metodologia**. 3ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

In: GIAMBIAGI, Fabio; MOREIRA, Maurício (Org.). **A economia brasileira nos anos 90**. Rio de Janeiro: BNDES, 1999, p. 13-41; 293-334; 375-410.

GIOSA, Lívio Antônio. **Terceirização, uma abordagem estratégica.** São Paulo: Pioneira, 1993.

GIL**,** Antonio Carlos**. Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONZAGA, G.; LEITE, P. G.; MACHADO, D. C. **Quem trabalha muito e quem trabalha pouco no Brasil?** Texto para Discussão n° 471. Departamento de Economia da PUC- Rio de Janeiro: 2003, p. 3-11.

GREMAUD, A. Patrick, VASCONCELLOS, M. A. Sandoval de. e TONETO, júnior, R. **Economia brasileira contemporânea**. São Paulo: Atlas, 1996, p. 99-137; 207-236.

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

MARTINS, H. de Souza. **Os dilemas do movimento sindical em face da terceirização**. In: MARTINS, H. H. T. de Souza e RAMALHO, J. Ricardo (Org.). **Terceirização:** diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: Hucitec: CEDI/NETS, 1994, p. 13-40.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001, p. 42-46.

OLIVEIRA, M. A. (Coord.). **Terceirização: estruturas e processos em xeque nas empresas**. São Paulo: Nobel, 1994, p. 121-136. Pesquisa Mensal de Emprego. Série Relatórios Metodológicos, v. 23, 2º edição. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, Rio de Janeiro, 2007.

PAGNONCELLI, Dernizo, **Terceirização e Participação: Estratégias para o processo Empresarial. Rio de Janeiro**: D. Pagnoncelli, Ed./Gráfica J.B. 1993, p. 157.

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

Fonte: www.IBGE.gov.br
www.relaçõesdotrabalho.com.br