

SULIANA COELHO INOCÊNCIO

A TERCEIRIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

ASSIS-SP

2017

SULIANA COELHO INOCÊNCIO

TERCEIRIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do curso de Administração.

Orientador: Prof. Me. Adm. João Carlos da Silva

ASSIS-SP

2017

FICHA CATALOGRÁFICA

I58g

INOCÊNCIO, Suliana Coelho

A terceirização no mercado de trabalho / Suliana Coelho Inocêncio. -- Assis, 2017.

31p.

Trabalho de conclusão do curso (Administração). – Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientador: Ms. João Carlos da Silva

1. Terceirização 2. Empresa-terceirização 3. Mercado-trabalho

CDD 658.406

A TERCEIRIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

SULIANA COELHO INOCÊNCIO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do curso de Administração, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Prof. Me. Adm. João Carlos da Silva

Analisador (a):

ASSIS-SP

2017

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA	06
2. REFERENCIAL TEÓRICO	08
2.1 TERCEIRIZAÇÃO: CONCEITOS E DEFINIÇÕES	08
2.2 ATIVIDADES-MEIO E ATIVIDADES-FIM	09
2.3 HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	09
2.4 CONTEXTUALIZAÇÃO BRASILEIRA DA TERCEIRIZAÇÃO	10
3. VANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO: POR QUE TERCEIRIZAR?	13
3.1 DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO	
4. PESQUISA, OPINIÃO E PERSPECTIVAS SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO	19
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS	25

1. INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

Cada vez mais empresários vêm na terceirização uma alternativa viável ao crescimento e desenvolvimento de suas áreas. No Brasil, a terceirização se justifica sempre pela busca da eficiência, da redução de custos e de mais rentabilidade para a empresa, além da otimização do tempo e da melhora a qualidade do serviço.

Os estudos sobre esse tema pode contribuir de maneira significativa para as empresas que já fazem uso da terceirização ou que pretendem adotá-la com os objetivos acima, seja nos processos técnicos e administrativos ou em atividades específicas de um setor da empresa.

A melhor definição para a terceirização é a de que a trata como uma ferramenta. De fato, seja numa instituição ou empresa de qualquer segmento, essa ferramenta pode ser capaz de impactar principalmente na atividade-meio, seja através do seu custo relativamente baixo, seja através dos riscos que ela traz. Isto significa que a terceirização no mercado de trabalho possui suas vantagens e desvantagens.

Muito tem se falado a respeito disso (as vantagens e desvantagens da terceirização) atualmente com a aprovação pelo atual congresso de lei que permitirá a terceirização irrestrita, ou seja, que torna a terceirização não mais restritas à atividade-meio das empresas. Isso, sem dúvidas, fará com que ela seja utilizada com mais frequência nas empresas e adotada por cada vez mais empresários no país.

O objetivo geral deste trabalho é analisar vantagens e desvantagens da terceirização no mercado de trabalho. Justifica-se a importância do mesmo, pela importância que a terceirização representa e o impacto que ela tem dentro desse mercado de trabalho, das organizações e, conseqüentemente, da economia brasileira.

O objetivo específico é realizar um levantamento bibliográfico atual de vantagens e desvantagens da terceirização no mercado de trabalho e compará-los.

A metodologia adotada para tal é de caráter descritivo qualitativo através de pesquisas em livros, revistas e sites e, para uma pesquisa de opinião sobre o tema, foram coletadas respostas online (virtualmente) à questões imparciais, isto é, que não induzem a opinião dos entrevistados. A pesquisa foi feita através de software de pesquisas gratuito disponível na internet.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O presente trabalho fará uma abordagem sobre a terceirização no mercado de trabalho como ferramenta estratégica capaz de impactar de maneira positiva ou negativa a saúde da empresa ou organização e de seus trabalhadores, visando contribuir para um melhor entendimento sobre a importância do tema abordado. Para tanto, é necessário o embasamento teórico simples que se propõe a seguir.

2.1 TERCEIRIZAÇÃO: CONCEITOS E DEFINIÇÕES

A Revista de Administração de Empresas define a terceirização como um processo de transferência, dentro da “firma” que a denominou de empresa origem, de funções que podem ser executadas por outras empresas que, por sua vez, a denomina “empresa destino”, considerando a existência de uma “componente caótica” inerente às organizações, que compreende uma incongruência entre a idealização estratégica e a sua implementação (BRASIL, 1993). Assim, ao conceituar terceirização, o autor em questão a coloca no campo das estratégias de mercado que possui vantagens e desvantagens.

Para Martins (2001), a terceirização “consiste em contratar um terceiro para a realização das atividades que não constituem o foco principal da empresa”. Essa contratação pode envolver a produção de bens como serviços que ocorre a necessidade de contratação dos serviços de limpeza e vigilâncias ou até de serviços temporários.

A terceirização tem sido definida como um processo planejado para a transferência de atividades delegadas a terceiros, ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua.

2.2 ATIVIDADES MEIO E ATIVIDADES FIM

O termo “atividade fim” é descrito como aquele que compreende as atividades essenciais e normais para as quais a empresa se constituiu. É o seu objetivo a exploração do seu ramo de atividade expresso em seu contrato social. Já o termo “atividades meio” é aquele não relacionado, diretamente, com a atividade fim empresarial. Uma indústria de móveis, por exemplo, tem como atividade fim a industrialização. Já suas atividades-meio seriam o serviço de limpeza, vigilância, manutenção de máquinas, contabilidade, dentre outras.

O conhecimento de tais termos é importante no estudo e entendimento da terceirização que está diretamente relacionada às atividades de uma empresa.

Para Robortella (1999,) é possível verificar, em tese, a diferenciação entre a atividade fim e a atividade meio da empresa tomadora dos serviços terceirizados. No entanto, ele diz que não há critério absolutamente seguro para diferenciar essas atividades, e tal ponto de critério para tornar determinante no que tange a responsabilidade das empresas na intermediação de mão-de-obra.

2.3 HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

O surgimento do método de terceirização que, segundo Leiria e também Saratt (1995), surgiu nos Estados Unidos antes da Segunda Guerra Mundial e se tornou uma técnica de administração empresarial desde a década de 1950 com o desenvolvimento acelerado das indústrias.

Queiroz (1998) diz que a terceirização foi gradativamente implantada em decorrência da vinda das primeiras empresas multinacionais, principalmente as automobilísticas no início de 1980. As fábricas adquiriam as peças de outras empresas podendo assim realizar as atividades fundamentais que eram as de montagens de veículos. Desde aquela época até 1989, o ato de terceirizar era conhecido como contratação de serviços de terceiros e vinha sendo aplicada apenas para reduzir custo da mão-de-obra. As empresas usavam esses recursos simplesmente para obter algumas economias e gerar ganhos de qualidade, eficiência, eficácia e produtividade.

De acordo com Leiria & Saratt (1995), as empresas tanto de pequeno e médio porte, percebendo o momento de mudanças, aproveitaram a situação e começaram a conquistar parcelas significativas do mercado. As grandes organizações tiveram que buscar outras saídas que as colocassem novamente de maneira competitiva no mercado. Foi a partir desse momento que elas passaram a transferir para terceiros a responsabilidade da execução das suas atividades secundárias. Surgiu então o *outsourcing* (em inglês), que significa terceirização e se refere sempre pela concepção estratégica da sua implementação.

2.4 CONTEXTUALIZAÇÃO BRASILEIRA DA TERCEIRIZAÇÃO

Para a contextualização da terceirização no Brasil, é preciso compreender que os conceitos de emprego e empregador definidos dentro dos limites jurídico-trabalhistas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) são diferentes dos conceitos de terceirização apresentados até aqui, porque são conceitos meramente relacionados à atividade empresarial:

Conforme o art. 2º da CLT: “considera-se empregador a empresa individual ou coletiva que, assumido os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.” Segundo o art. 3º da CLT: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência desse mediante salário”.

Há muitos anos no Brasil se pratica a contratação, via prestação de serviços, de empresas especializadas em atividades específicas, que não cabem ser desenvolvidas no ambiente interno da organização. Isto levou à especialização de muitos segmentos nessa prática, utilizando-se com frequência da contratação de serviços para o setor de produção, como as empresas que compõem o setor da indústria gráfica e o setor da indústria têxtil, por exemplo.

Hoje, no entanto a terceirização se investe de uma ação mais caracterizada como sendo uma técnica moderna de administração e que se baseia num processo de gestão, que leva a mudanças estruturais da empresa, a mudança cultural, procedimentos, sistemas e controles, com um objetivo único quando adotada: atingir melhores resultados, concentrando todos os esforços e energia da empresa para a

sua atividade principal. Para tanto, o sucesso de sua aplicação está na visão estratégica que os dirigentes deverão ter quando de sua aplicação nas empresas, de modo que ela se consolide como metodologia e prática.

Como vimos, a terceirização originou-se nos EUA, logo após a eclosão da Segunda Guerra Mundial, diante do desafio das indústrias bélicas do desenvolvimento da produção de armamento a serem usados contra as forças inimigas, e passaram a delegar algumas atividades de suporte a empresas prestadoras de serviços mediante contratações.

Este conceito básico de horizontalização foi sendo aplicado, em tempos de mutação administrativa, que posteriormente passou para a verticalização, com a empresa concentrando assim, sob coordenação, todas as suas atividades técnicas e administrativas referentes à sua operação.

Na década de oitenta, o mercado sinalizou novas mudanças para as empresas. O que se retratava era uma questão máxima: cada vez mais o cliente, se tornava o “centro das atenções” das empresas, que tentavam dirigir a ele todas as atenções. Este “voltar-se ao cliente”, conhecer realmente o seu perfil, pegou em cheio as organizações, acostumadas a dirigir o mercado, praticamente impondo o seu produto ou serviço. Assim, as pequenas e médias empresas, mais ágeis e percebendo o momento de mutação, aproveitaram-se da situação e começaram a conquistar fatias significativas deste mesmo mercado.

Foi, então, a oportunidade para que as grandes corporações praticassem um exercício de reflexão, “olhando para dentro” e descobrindo saídas que a colocassem novamente no mercado, de forma competitiva.

De acordo com sites de administração, este primeiro esforço de mudança foi feito com a introdução do tal “downsizing” que consiste na redução dos níveis hierárquicos, providência necessária para se “enxugar” o organograma, reduzindo o número de cargos e agilizando a tomada de decisões, o que não implica necessariamente, em cortes de pessoal. Este processo permitiu, numa primeira etapa, uma evolução parcial na tentativa das empresas se tornarem mais ágeis, eliminando níveis intermediários, que acabavam restringindo a corrente decisória.

A prática do downsizing determinou uma reorientação empresarial que correspondeu a enfrentar um outro paradigma: questionar as atividades secundárias executadas internamente e redefinir a verdadeira missão da empresa. Com isso, o próximo passo foi responder à questão: Por que não reexaminar o papel da organização, transferindo para terceiros a incumbência pela execução das atividades secundárias, passando a empresa a concentrar todos os seus esforços na sua atividade principal, gerando com isso mais resultados. O “outsourcing” (expressão em inglês, que significa “terceirização”) foi, então, desbravado e adotado de forma plena empresas, referenciado sempre pela concepção estratégica de implementação.

A importância da análise mundial acima é fundamental para entendermos o processo de terceirização no Brasil.

É que, por aqui, a terceirização se introduziu sob outro prisma. A recessão como pano de fundo levou também as empresas a refletirem sobre sua atuação. O mercado, cada vez mais restrito, acabou determinando a diminuição das oportunidades, possibilitando que novas abordagens fossem aplicadas para buscar a minimização das perdas. O exemplo da aplicação em outros países rapidamente foi acolhido pelas nossas empresas, pois o ambiente era propício.

Ao mesmo tempo, a Terceirização demonstrava o outro lado da moeda: o fomento para a abertura de novas empresas, com oportunidade de oferta de mão-de-obra, restringindo assim, de certo modo, o impacto social da recessão e do desemprego. Os sucessos totais e parciais são decorrentes da formatação em que a terceirização foi (e está sendo) implementada nas empresas brasileiras.

3. VANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO: PORQUE TERCEIRIZAR?

A terceirização, como qualquer “modelo de gestão estratégica” apresenta, em sua estrutura, vantagens e desvantagens para a empresa. Dentre as principais vantagens apontadas na literatura estão:

Focalização dos negócios da empresa na sua área de atuação;

Diminuição dos desperdícios, redução das atividades – meio, aumento da qualidade, ganhos de flexibilidade, aumento da especialização do serviço, aprimoramento do sistema de custeio, maior esforço de treinamento e desenvolvimento profissional;

Maior agilidade nas decisões, menor custo, maior lucratividade e crescimento, favorecimento da economia de mercado, otimização dos serviços, redução dos níveis hierárquicos, aumento da produtividade e competitividade, redução do quadro direto de empregados,

Diminuição da ociosidade das máquinas, maior poder de negociação, ampliação do mercado para as pequenas e médias empresas, possibilidade de crescimento sem grandes investimentos, economia de escala, diminuição do risco de obsolescência das máquinas, durante a recessão.

A atividade permite focar esforços da empresa, tanto em termos de recursos físicos quanto humanos.

Permite empresas ter gestão simplificada não precisando ter o controle de pagamentos, tributos e obrigações com a lei sobre a contratação direta com os funcionários

Renda: diminuir despesas com manutenção de estoques destinados a realização de atividades.

Elimina a necessidade de comprar aparelhos, uniformes para realização dos serviços terceirizados.

O presidente Nelson Wortsman da companhia Sharp do Brasil empresa de nacional de vídeo cassete deu uma entrevista para repórter Rita Karam da Gazeta mercantil em 12/1991 que dizia assim:

A terceirização permite aumentar a competência na medida em que cada empresa se especializa no seu produto. É uma tendência da indústria que vai fazer com que no futuro ela seja considerada uma montadora, e reservando-se a concentrar esforços em áreas estratégicas de sua atuação.”

De acordo com Sr. Nelson as vantagens da terceirização são quanto mais à empresa permitem terceirizar seus funcionários maiores chances ela tem de ser reconhecidas nos seus produtos de qualidade e no futuro ela seja considerada com seu sucesso. Vimos à realidade do mundo moderno terceirizando os serviços prestados para as empresas no mercado de trabalho, empresas estão adotando estratégias para que mais empresas adote esta ideia.

Podemos observar que a terceirização tem entrado com tudo no ramo de seguranças, faxineiras, restaurantes e ramos de computação e serviços gerais.

Algumas empresas vão ser citadas para que nosso assunto seja fundamentado em depoimentos reais de empresários que adotaram essa ideia.

Segundo Flávio Pires castanho diretor de suprimentos da companhia Cibié Pagnoncelli, Dernizo (1963, pg.57).

As empresas que produzem os componentes do farol os fazem melhor que nós. Por que vamos fazê-los? A Cibié só não abre mão do processo de reflexão, porque é ai que esta o segredo do farol.

3.1 DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO

O grande gargalo da terceirização é quando o trabalhador terceiro atua por período indeterminado em um setor da empresa onde existem funcionários efetivos, e realiza a mesma atividade que este, responde ao mesmo superior, enfrenta os mesmos desafios profissionais, no entanto, seu registro em CLT é feito por outra organização.

De acordo com Santos (2005) as terceirizações serviram para “precarizar” o trabalho e promover a piora dos salários, nos benefícios, nas condições de trabalho intensificado e prolongando a jornada de trabalho e fragilizou a organização coletiva ao dividir e diferenciar os trabalhadores, dificultando o desenvolvimento de uma identidade de interesses comuns. O autor classifica as terceirizações como uma armadilha para os trabalhadores e para o movimento sindical.

Por de trás do registro em CLT, vem à necessidade do reconhecimento, do sentimento de pertença, o aumento da estima e da autovalorização.

Neste sentido, Félix (2015), psicóloga, escreveu a um artigo sobre uma experiência sobre a terceirização no mercado de trabalho que merece ser citado:

“(…) Como ironia do destino, tive a oportunidade de atuar como terceira em uma grande empresa. Confesso que desde o momento da proposta, um incômodo interior veio à tona. A proposta salarial era inferior a minha última remuneração, bem como os benefícios. Enfim, aceitei a proposta com o objetivo de fugir do desemprego, conhecer o negócio da organização, as atividades e aumentar minha network.

Ao iniciar minhas atividades, percebi de imediato a diferença entre trabalhadores da organização e terceirizados. O TBI (Treinamento Básico Introdutório) era diferenciado em conteúdo e duração, e no crachá acima da foto e nome do profissional, era estampado o nome da empresa terceira na qual o trabalhador era registrado.

Fui apresentada apenas para a equipe em que fazia parte, composta por profissionais empregados e terceiros. Sentia-me confusa com a terceirização do RH, visto que se trata de uma área estratégica e com necessidade de permanecer alinhada aos objetivos da organização.

No fim do expediente percebi o movimento das pessoas indo embora, e para minha surpresa, fui informada que os trabalhadores terceirizados tinham a carga horária de trabalho superior em relação aos funcionários efetivos e, portanto, eu ficaria ali por mais uma hora.

Como todos os psicólogos e profissionais com o foco em gestão de pessoas, passei a analisar de forma crítica as situações que vivenciava enquanto terceira. Percebi que os profissionais terceiros permaneciam com os crachás do lado ao contrário, na tentativa de esconder de si mesmos e aos outros, a fragilidade do contrato de prestação de serviços. Ressalto que isso ocorrera com trabalhadores de setores administrativos, que atuavam junto aos colegas efetivos na empresa.

Além disso, o tratamento das pessoas em relação aos profissionais terceiros também era diferente. Alguns demonstravam desconfiança, desaprovação, outros se sentiam incomodados, outros demonstravam solidariedade. O interessante é que essa diferenciação se dava principalmente por profissionais com formação e cargos de nível superior, já os trabalhadores operacionais e técnicos, pouco se importavam com o regime de contratação.

Oportunamente participava de conversas com os trabalhadores terceiros e percebia o desejo deles em se tornarem efetivos na empresa. Com certeza era esse desejo que os fazia permanecer ali, trabalhando arduamente e de forma comprometida. Muitos se queixavam das diferenças salariais em relação aos efetivos, dos benefícios precários e das gratificações diversas disponibilizada pela empresa aos seus funcionários. Desejavam participar de treinamentos, capacitações, eventos e demais programas.

Nas comemorações de fim de ano, outro impasse. Todos os trabalhadores efetivos, estagiários e aprendizes da empresa eram presenteados com um kit natalino, exceto os terceirizados. Tal situação tornava o clima desconfortável a todos os envolvidos, especialmente aos terceiros, que se sentiam desvalorizados. Assim ocorrera com todas as ações e promoções ofertadas pela empresa (...)" (FÉLIX, 2015).

A experiência vivida por Félix sugere que a terceirização deve ser tratada com muito cuidado.

O profissional terceiro deve ser informado anteriormente sobre todos os aspectos que envolvem uma prestação de serviços: desde a proposta salarial, benefícios, às relações de trabalho e subordinação. Como psicóloga, a autora cita fatores psicossociais descritos por Miranda (2005) aos quais os trabalhadores terceirizados estão expostos, tais como o ritmo de produção super controlado, ciclos de trabalho repetitivo, baixa utilização dos conhecimentos, pausas insuficientes para descanso, horários irregulares, equipamentos e locais de trabalho não compatíveis com as necessidades de concentração, restrição da participação dos trabalhadores nas atividades sociais (comemorações, treinamentos, festividades), dentre outros.

Félix (2015) também diz que o autoconhecimento do profissional é de extrema importância e que ninguém melhor do que nós mesmos para identificar o que gostamos, o que almejamos, quais são os nossos objetivos e limitações pessoais e profissionais. Segundo ela, a organização que terceiriza suas atividades meio deve se atentar a real necessidade da terceirização, bem como a gestão dos terceiros, pois existe um grande risco de se terceirizar setores principais como Recursos Humanos, TI, Almoxarifado e Financeiro, por impactar diretamente na atividade fim da empresa, além de possibilitar a perda de identidade, a fragilidade da cultura organizacional, o aumento da rotatividade e a decadência do clima organizacional.

A avaliação cuidadosa do perfil profissional torna-se fundamental para verificar o grau de comprometimento e envolvimento do trabalhador, a autonomia, a necessidade de reconhecimento, além de atentar-se ao discurso e ao desejo deste em relação à empresa e a seu futuro profissional. Do contrário, não só o que ela chama de “turnover” (rotatividade de pessoal na empresa) e o “absenteísmo” (padrão habitual de ausências na empresa) estarão presentes, como também o aumento da insatisfação e a queda na qualidade dos serviços, impactando diretamente no clima e nos resultados da organização.

Por isso, a gestão de terceiros não deve se restringir ao contrato de prestação de serviços. A empresa precisa gerir estes profissionais, valorizar as atividades

prestadas e reforçar de forma positiva o impacto da terceirização na cultura organizacional.

Em curto prazo a terceirização tende gerar resultados positivos no que se refere à redução de custos e a qualidade nos serviços da atividade-meio da empresa, porém, em longo prazo o próprio futuro da organização é ameaçado, e as vantagens apontadas no capítulo anterior tornam-se mais distantes ou não compensatórias.

Agora, evidenciado os grandes impactos causados pela terceirização tanto para o empregado quanto para o empregador, é possível enumerar as principais desvantagens inerentes a terceirização no mercado de trabalho:

Risco de desemprego e não absorção da mão-de-obra na mesma proporção;

Resistências e conservadorismo;

Risco de coordenação dos contratos;

Falta de parâmetros de custos internos;

Demissões na fase inicial;

Custo de demissões;

Dificuldade de encontrar a parceria ideal;

Falta de cuidado na escolha dos fornecedores;

Aumento do risco a ser administrado;

Conflito com os sindicatos;

Mudanças na estrutura do poder;

Aumento da dependência de terceiros;

Perca do vínculo para com o empregado;

Desconhecimento da legislação trabalhista;

Dificuldade de aproveitamento dos empregados já treinados;

Perda da identidade cultural da empresa, a longo prazo, por parte dos funcionários.

Tais desvantagens refletem uma realidade preocupante e que torna a terceirização irrestrita alvo de inúmeras críticas: a precarização e o desemprego como consequência terceirização.

4. PESQUISA, OPINIÃO E PERSPECTIVAS SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO

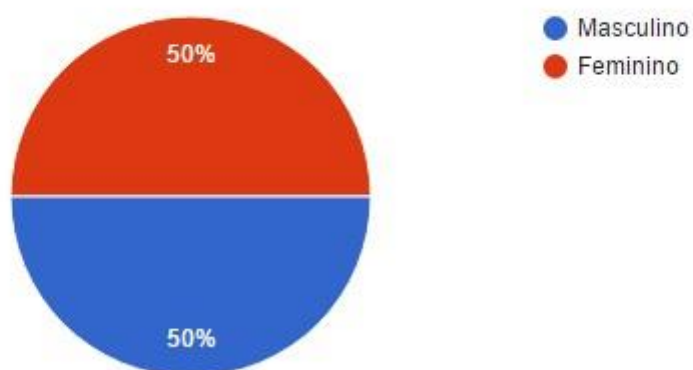
Numa breve pesquisa realizada entre homens e mulheres com mais de 18 anos, em redes sociais, grupos de whatsapp, e-mails e também com clientes da loja Mundo Infantil que fica situada a rua: Capitão Francisco Rodrigues Garcia nº 159 – Centro Assis/SP e clientes do Banco Bradesco que fica situada a Avenida Rui Barbosa nº185 Centro Assis/SP, em que foram feitas perguntas sobre a terceirização no mercado de trabalho, a amostragem obtida permite inferir, dentre outras coisas, que o tema em questão nos dias atuais está bastante difundido na sociedade.

Não há como negar que a tramitação no congresso brasileiro de lei que permitirá a terceirização irrestrita e tem estado constantemente nos noticiários e em diversas mídias e debates, inclusive nas redes sociais, contribui massivamente para o conhecimento acerca da terceirização.

Vejamos os resultados da pesquisa em questão:

Sexo

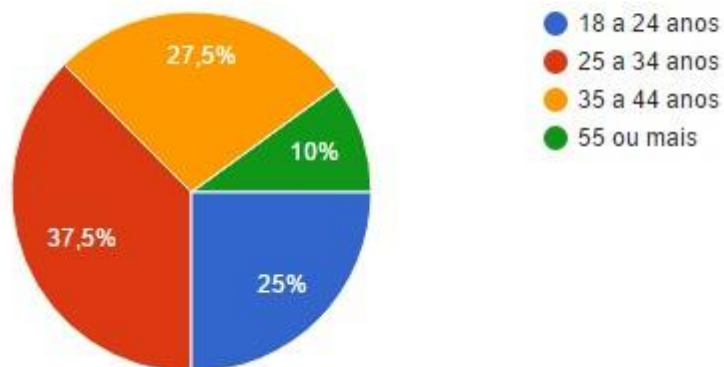
40 respostas



A imagem acima mostra um equilíbrio na participação entre homens e mulheres. Na imagem seguinte, observa-se uma distribuição quase homogênea entre as faixas etárias dos participantes da pesquisa:

IDADE

40 respostas



Por sua vez, o gráfico a seguir mostra o quanto a terceirização está difundida na sociedade nos dias atuais: 100% dos participantes responderam ter conhecimento do assunto.

JÁ OUVIU FALAR EM TERCEIRIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

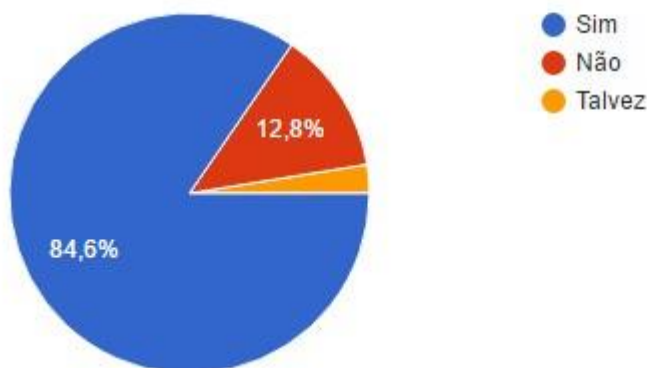
40 respostas



O gráfico a seguir permite inferir que as pessoas, de fato, compreendem que a terceirização possuem vantagens significativas para as empresas que a adotam:

PARA VOCÊ EMPRESAS TERIAM BENEFÍCIOS COM A TERCEIRIZAÇÃO

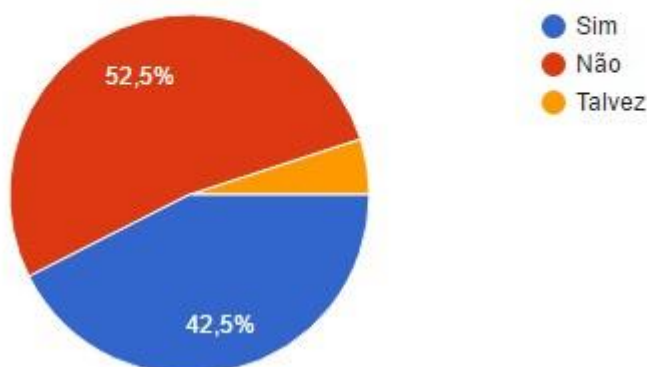
39 respostas



No entanto, quanto perguntadas sobre a aceitação da mesma, o gráfico muda e se verifica que boa parte delas ainda demonstra resistência a terceirização no mercado de trabalho. Vejamos:

VOCÊ É A FAVOR DA TERCEIRIZAÇÃO NA SUA EMPRESA

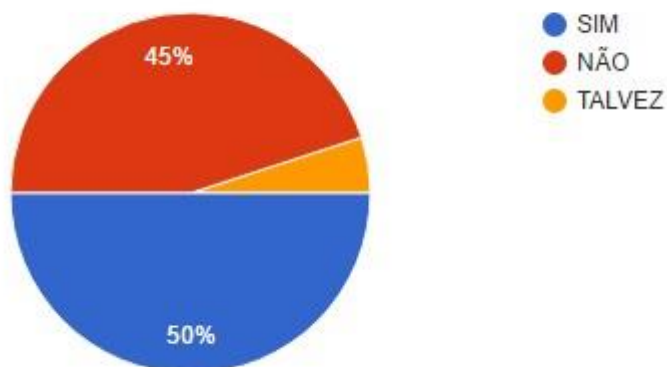
40 respostas



Por fim, a perspectiva acima se confirma quando os participantes são perguntados sobre a lei da terceirização irrestrita em trâmite no país (ou simplesmente “lei da terceirização” como se refere a grande mídia).

CONCORDA COM A LEI DA TERCEIRIZAÇÃO?

40 respostas



A pesquisa também reforça a tese de que é importante debater a terceirização no mercado de trabalho e vai ao encontro com o objetivo deste trabalho para que as pessoas tenham cada vez mais conhecimento acerca desse assunto capaz de influenciar a economia brasileira e nas nossas vidas, enquanto empresários, administradores ou empregados (trabalhadores).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A prática da terceirização não é novidade no meio empresarial, no mercado de trabalho e na sociedade brasileira.

O conhecimento obtido através da leitura desse trabalho permite relacionar a terceirização com os termos estratégia, qualidade, competitividade e produtividade, por exemplo, mas também como desemprego, precarização e outros não tão atrativos. Sua concepção é relativamente simples e de fácil compreensão até mesmo para os jovens: uma empresa concentra-se no seu produto estratégico, naquilo que é capaz de fazer melhor, com competitividade e maior produtividade e suas tarefas secundárias e auxiliares são realizadas por empresas que se especializaram de maneira mais racional e com menor custo.

Logo, quem opta pela terceirização quer reduzir custos, tanto diretos quanto os indiretos. Quer também, dentre outras coisas, elevar a qualidade e a eficiência da atividade que desenvolve e ainda lealdade ao emprego dos executores das atividades terceirizadas. Isso tem a sua importância, dado num momento de crise e instabilidade econômica no país em que é preciso economizar até mesmo para as empresas, se reinventar de maneira mais enxuta e flexível pode manter a sobrevivência da mesma e fortalecê-la.

Mas fazer com que um indivíduo que se identifique culturalmente com a empresa, vista a camisa e some esforços para que os objetivos empresariais sejam atingidos ainda é um desafio, sobretudo, por conta das desvantagens apontadas nesse mesmo trabalho.

Dentro dessa perspectiva, pode-se concluir que existem impactos significativos em certos aspectos da cultura organizacional das empresas que podem não comprometer a gestão do processo, devido, entre outros fatores, ao pequeno alcance da terceirização de atividades relacionadas ao negócio principal das empresas.

Sendo assim, a terceirização se apresenta como uma ferramenta de gestão e, portanto não deve ser tratada apenas para a conquista da redução de custo, mas sim como algo embutido nos objetivos e na estratégia geral da organização. A prática da terceirização pode ser positiva se utilizada de forma adequada, porém

pode trazer prejuízos expressivos caso não se tenham critérios claros e alinhados à estratégia organizacional.

REFERENCIAS

BRASIL, Haroldo Guimarães. A Empresa e a Estratégia da Terceirização. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 2, n. 33, p.6-11, mar. 1993.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como intermediação da mão de obra**. **Rodrigo de Lacerda Carelli**, 2014. 176 p. Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/terceirizac3a7c3a3o-como-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em: 04 abr. 2017.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A terceirização no direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2000. Disponível no site <https://jus.com.br/artigos/25901/a-terceirizacao-e-o-enfoque-de-seus-conceitos>.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora**. São Paulo: LTr, 2015.

FÉLIX, Cíntia. **Terceirização: Impactos Psicológicos E Organizacionais**. Rh Portal, 2015. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/terceirizacao-impactos-psicologicos-e-organizacionais/>>. Acesso em: 22 maio 2017.

IMHOFF, Márcia Moraes; MORTARI, Aline Perico. **Terceirização, vantagens e desvantagens para as empresas**. **Revista Eletrônica de Contabilidade**, Santa Maria, p.82-94, jul. 2005.

LEIRIA, Jerônimo Souto, SARATT, Newton Dornelles, **Terceirização: Uma alternativa de flexibilidade empresarial**. 8. Ed. São Paulo: Gente,1995.

POLONIO, Wilson Alves. **Terceirização: Aspectos legais, trabalhistas e tributários**. São Paulo: ed. Atlas, 2000.

SARATT, Newton, SILVEIRA, Adriano Dutra da, MORAES, Rogério Pires. **Empresabilidade na Gestão de Serviços**. Porto Alegre: Badojo Editorial, 2003.

UOL. **Dez perguntas para entender o que é terceirização e como ela afeta sua vida**. **UOL Economia**. São Paulo, 23 mar. 2017. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/03/23/dez-perguntas-para-entender-o-que-e-terceirizacao-e-como-ela-afeta-sua-vida.htm>>. Acesso em: 04 abr. 2017.

VALENÇA, Myrian Constantino de Almeida; BARBOSA, Allan Claudius Queiroz. **A terceirização e seus impactos: um estudo em grandes organizações de Minas Gerais**. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 6, n. 1, p.163-185, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552002000100010>. Acesso em: 22 maio 2017.