

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ  
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUARIAIS,  
CONTABILIDADE E SECRETARIADO  
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS AUXILIARES, ATUALMENTE,  
NO ESTADO DO CEARÁ.

CARLOS FABIANO CARDOSO CAVALCANTE

FORTALEZA – CEARÁ  
1998

**A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS AUXILIARES,  
ATUALMENTE, NO ESTADO DO CEARÁ**

**CARLOS FABIANO CARDOSO CAVALCANTE**

FORTALEZA – CEARÁ  
1998

A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS AUXILIARES, ATUALMENTE,  
NO ESTADO DO CEARÁ.

AUTOR : CARLOS FABIANO CARDOSO CAVALCANTE  
ORIENTADOR : SÉRGIO VITORINO BEZERRA NOGUEIRA

MONOGRAFIA APRESENTADA PARA OBTENÇÃO DA  
GRADUAÇÃO NO CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS DA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ  
CIÊNCIAS ECONÔMICAS  
FORTALEZA  
1998

Esta monografia foi submetida como parte dos requisitos à obtenção da graduação em Ciências Econômicas, outorgado pela Universidade Federal do Ceará, e encontra-se à disposição dos interessados na Biblioteca Central da referida Universidade.

A citação de qualquer trecho desta monografia é permitida, desde que seja feita de conformidade com as normas da ética científica.

---

CARLOS FABIANO CARDOSO CAVALCANTE

Monografia aprovada em: 29/09/1998.

---

Prof. Sérgio Vitorino Bezerra Nogueira  
Orientador

---

Prof. Zorandir Lopes de Oliveira

---

Prof. Isaac Newton Soares

Dedicatória

Ao meu filho Roberto Carlos, pois é por ele que estamos  
lutando por um mundo melhor.

## Agradecimentos

À Deus pela constituição que me deu : coragem, fé, fibra e  
sensibilidade

Aos meus pais pelo suporte e confiança de todos os momentos

Ao meu filho pelo carinho e respeito

Ao mestre orientador Sérgio Vitorino pelo apoio incentivo e  
certeza na minha capacidade

A todos os professores que contribuíram na minha formação  
tornando possível este momento

“ Se chorei ou se sorri, o importante é que emoções eu vivi”

(Roberto Carlos – Erasmo Carlos)

## ÍNDICE

Introdução.....	03
Capítulo I – Um Breve Histórico .....	05
I.II – Então, Quando Surgiu a Terceirização? .....	06
I.III – Como Podemos Definir Terceirização? .....	07
I.IV – Por Que Terceirizar? .....	08
I.V – Que Atividades Podem Ser Terceirizadas? .....	09
I.VI – Quais os Setores Que Mais se Terceirizam no Brasil? .....	10
I.VII - Por Que Há Rejeição com a Terceirização ....	13
I.VIII – Encargos Sociais: um problema sem solução? 16	
I.VIII.I – A Lógica Burra do Sistema de Arrecadação .	16
I.VIII.II – O Sistema “S” .....	18
I.VIII.III- Quanto se Paga de Encargos Sociais?.....	19
Capítulo II – A Terceirização de Serviços Auxiliares, Hoje, No Estado do Ceará .....	23
Capítulo III – Conclusões .....	
Bibliografia .....	

## INTRODUÇÃO

Esta monografia tem como objetivo, fazer uma análise de como se encontra a atividade de terceirização de mão-de-obra, mais especificamente, de serviços auxiliares, no Estado do Ceará, nos dias de hoje.

Não queremos aqui, indicar se o processo de terceirização é bom ou ruim, mas apresentá-lo dentro de uma visão estratégica, de gestão empresarial.

Para isto, faremos relato histórico, em rápidas pinceladas, afim do leitor situar-se dentro do contexto. Abordaremos assuntos relacionados a terceirização, como: o que é terceirização, motivos que levam uma empresa a terceirizar, por que não deu certo em algumas empresas, encargos sociais e seus problemas intrínsecos.

Em seguida abordamos a terceirização hoje no Estado do Ceará, de acordo com alguns dos fundamentos econômicos básicos.

Ao final, tentaremos tirar algumas conclusões sobre este método de gestão administrativa, que vem contribuindo para o desenvolvimento mundial.

## **CAPÍTULO I**

### **UM BREVE HISTÓRICO**

## Capítulo I – UM BREVE HISTÓRICO

### I.1 – INTRODUÇÃO:

È difícil precisar exatamente quando se iniciou a terceirização. Há muitos anos, diversas empresas, tanto no Brasil como em países mais desenvolvidos, já se adotava a prática de contratar, via prestação de serviços, empresas especializadas em determinadas atividades, que não deveriam, necessariamente serem desenvolvidas internamente na organização.

È prática comum de longas datas, a contratação de serviços gráficos, serviços de contabilidade ou advocacia, etc. Não é nenhuma novidade também, a adoção do sistema de “facção” largamente encontrado na indústria têxtil, que nada mais é do que uma forma de terceirização.

Porém, podemos afirmar com certeza, que estas formas de terceirização foram adotadas sem que houvesse o objetivo explícito e definido, de implantar um processo ou técnica de gestão administrativa-operacional, como a que conhecemos.

Contratava-se (e ainda hoje é assim) uma gráfica, pôr ser mais barato fazer pequenos serviços com uma empresa que já possui *know-how*, que adquirir e manter em funcionamento todo um maquinário e pessoal qualificado para esta operação.

## I.II - ENTÃO, QUANDO SURTIU A TERCEIRIZAÇÃO ?

Segundo o professor Lívio Antônio Giosa, em seu livro mais famoso, *Terceirização: Uma Abordagem Estratégica*, (Pioneira, 1993):

*“como processo e técnica de gestão administrativa-operacional corrente nos países industrialmente competitivos, a terceirização originou-se nos EUA, logo após a eclosão da II Guerra Mundial. As indústrias bélicas tinham como desafio concentrar-se no desenvolvimento da produção de armamentos a serem usados contra as forças do Eixo, e passaram a delegar algumas atividades de suporte a empresas prestadoras de serviços mediante contração”.*

Com o passar dos anos, a terceirização, como forma de gestão, ganhou novos contornos. As empresas passaram a dedicar mais atenção e em atender melhor as expectativas dos seus clientes. E isto trouxe novamente a terceirização para o centro do debate. Desta vez a idéia era ganhar competitividade, qualidade e em reduzir o preço.

### I.III - COMO PODEMOS DEFINIR TERCEIRIZAÇÃO?

Aqui, novamente recorreremos ao professor Lívio Antônio Giosa, pôr Ter identificado claramente os elementos centrais do conceito moderno de terceirização. Segundo o professor Giosa, poderíamos conceituar terceirização de três formas:

- “a) **Terceirização** é a tendência de transferir, para terceiros, as atividades que não fazem parte do negócio principal da empresa.*
- b) **Terceirização** é uma tendência moderna que consiste na concentração de esforços nas atividades essenciais, delegando a terceiros as complementares.*
- c) **Terceirização** é um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros – com os quais se estabelece uma parceria – ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua.”*

Vemos que, com pequenas variações, os conceitos são idênticos, havendo maior ou menor abrangência, dependendo do que se deseja relacionar.

## I.IV - POR QUE TERCEIRIZAR ?

Dois grandes fatores podem ser apontados como fundamentais para se tomar a decisão de terceirizar:

- 1) **COMPETITIVIDADE** : Ao contratar uma empresa especializada em determinada tarefa, o que se tem em mente é que o resultado, a ser obtido, será melhor que se fosse produzido internamente na organização.
  
- 2) **REDUÇÃO DE CUSTOS** : Este talvez seja o principal elemento que tem levado as empresas a optarem por terceirizar algumas atividades. A redução de custos se dá pela experiência e especialização adquirida ao longo dos tempos pela empresa contratada. Outra forma de redução dos custos são as economias de escala que se obtêm pelas empresas contratadas e que dificilmente seriam alcançadas pela empresa contratante. Há ainda os ganhos obtidos pela empresa contratante ao se desfazer de departamentos inteiros, de controle de pessoal, ou ainda, o ganho de tempo que se consegue por não precisar mais fazer coletas de preços, etc.

## I.V - QUE ATIVIDADES PODEM SER TERCEIRIZADAS ?

Vamos classificar as atividades que podem ser terceirizadas em 3 grupos:

**GRUPO A :** Processos não ligados à atividade-fim da empresa. Exemplos: Limpeza e Conservação, Segurança, Publicidade, Contabilidade, Administração de mão-de-obra, etc.

**GRUPO B :** Atividades de suporte à empresa. Exemplos: Treinamento, Seleção de mão-de-obra, etc.

**GRUPO C :** Mão-de-Obra Temporária. Que tanto pode ser ligada a atividade-fim, como a outras quaisquer. Existe legislação específica para este grupo e o objetivo é atender à aumentos inesperados ou sazonais, de mão-de-obra, ou ainda como experiência, visando uma futura contratação por parte da empresa Contratante.

Observação: Na prática, aqui no Ceará, poucas empresas optam por este mecanismo, seja por causa da burocracia que envolve esta modalidade, seja pelo simples fato de desconhecer a legislação. E não estamos falando apenas de pequenas empresas, mas no geral.

## **I.VI - QUAIS OS SETORES QUE MAIS SE TERCEIRIZAM NO BRASIL ?**

De um modo geral, os setores que mais se terceirizam no Brasil, têm-se mantido relativamente dentro das mesmas proporções ao longo dos anos.

Abaixo mostramos dois quadros que são resultados de pesquisas realizadas por diferentes empresas e em diferentes períodos, mas que mostram praticamente as mesmas conclusões.

No primeiro quadro, a Manager Assessoria de Recursos Humanos tentou responder a pergunta acima, e encontrou os dados que veremos a seguir. Esta pesquisa foi realizada em 1992.

	<b>SETORES</b>	<b>%</b>
01	Preparação e Distribuição de Refeições	62
02	Limpeza e Conservação	61
03	Transporte de Produtos e Funcionários	53
04	Vigilância Patrimonial	51
05	Frota de Veículos	48
06	Manutenção Geral	46
07	Serviço de Recepcionista	36
08	Engenharia em Geral	32
09	Telefonia	30
10	Comunicação Social	12

*Fonte: Manager Assessoria de Recursos Humanos/1992*

No segundo, vemos o resultado da pesquisa realizada pela empresa Boucinhas & Campos, em 1997:

<b>SETORES</b>	<b>%</b>
01 Preparo e Distribuição de Refeições	69
02 Transporte de Produtos e Funcionários	67
03 Limpeza e Conservação	66
04 Vigilância Patrimonial	53
05 Informática	28
06 Auditoria Interna	25
07 Manutenção Geral	19
08 Serviço de Recepcionista	17
09 Outros	13
10 Telefonia	10
11 Engenharia em Geral	07
12 Contabilidade	06
<b>13</b> Comunicação Social	<b>05</b>

*Fonte: Boucinhas & Campos/1997*

## I.VII - POR QUE HÁ REJEIÇÃO COM A TERCEIRIZAÇÃO ?

Identificamos dois fatores principais para justificar o fato de ainda hoje muitas pessoas rejeitem e, poderíamos até exagerar um pouco, tenham verdadeira fobia por esta palavra:

1º Caso) **Ideológico** : Algumas pessoas, principalmente (mas não totalmente ) àquelas ligadas aos movimentos sindicais de empresas estatais. Neste caso, não há nenhuma argumentação científica que justifique esta oposição cerrada ao processo de terceirização. Há apenas e tão somente a arraigada cultura de manutenção de cargos, salários e privilégios. Como a terceirização permite ao contratante a possibilidade de substituição imediata de funcionários que não estejam comprometidos com as metas e objetivos gerais da organização, diferentemente do setor público, que apesar da atual legislação, ainda identificamos na prática, a estabilidade do funcionalismo.

2º Caso ) **Terceirização mal-sucedida** : Este caso é mais comum do que imaginamos.

Retomemos um pouco a história da terceirização no Brasil. Em meados da década de 80, houve o que chamamos de “boom” da terceirização neste país. Terceirizar tinha virado moda. Era preciso terceirizar alguma coisa, para o Administrador mostrar que estava atualizado com o que existia de mais moderno no mundo. Com isso foram desobedecidos fundamentos básicos que determinam uma boa terceirização. E que fundamentos são estes? Vamos a eles :

- a) É preciso contratar uma empresa especializada na prestação dos serviços que se vai terceirizar;
- b) Esta empresa precisa ser legalmente constituída e estar com suas obrigações sociais em dia;
- c) Esta empresa não pode ter no contratante seu único cliente;
- d) Os funcionários que irão prestar os serviços devem ser registrados pela empresa contratada e a ela devem ser subordinados;
- e) Não pode haver, em hipótese alguma, desvio de função;
- f) A empresa não pode contratar de terceiros, serviços que já execute internamente, exceção feita para as atividades temporárias e seguindo o ritual estabelecido pela legislação;
- g) Falta de parceria.

Existem outros, mas estes são os principais.

Várias empresas, multinacionais inclusive, deixaram de obedecer um ou mais destes fundamentos e o resultado foi : insatisfação com os serviços contratados; processos trabalhistas que normalmente eram desfavoráveis; aumento de custos; problemas fiscais; etc., etc., etc.

Este período marcou a vida de muita gente boa, que ainda hoje tem preconceito em relação ao processo de terceirização.

### **I.VIII - ENCARGOS SOCIAIS : UM PROBLEMA SEM SOLUÇÃO ?**

Nestes novos tempos, a palavra de ordem é “Globalização”. Com a abertura brasileira no início da década de 90, o Brasil, viu-se inserido na economia mundial. Embora ainda não represente uma grande fatia neste mercado, mas já não está imune às oscilações e crises que vêm assolando o planeta.

Com esta inserção o Brasil passou a se preocupar com competitividade, com qualidade e com redução de custos de seus produtos e serviços. O vilão do momento chama-se “Custo Brasil”, e um dos elementos deste “custo”, que mais se tem debatido é a elevada carga tributária que incide sobre os produtos e serviços brasileiros. No nosso caso, vamos nos deter um pouco sobre as Obrigações Sociais, que incidem sobre o valor da mão-de-obra.

## I.VIII.I – A LÓGICA BURRA DO SISTEMA DE ARRECADAÇÃO

Em matéria excepcional, publicada pela revista Exame em 13/04/94, Gustavo Camargo mostra as incongruências do Fisco brasileiro. Não é preciso ser economista para perceber claramente que algo está errado. Nesta matéria, o Leão, símbolo do sistema de arrecadação de impostos no Brasil, é trocado pelo Burro, dadas as atitudes adotadas. Observemos:

*“O Leão é burro. É burro porque asinidamente exagerado: no Fisco brasileiro estão pendurados nada menos que 58 impostos, taxas e contribuições variadas. Essa multidão de encargos encarece excessivamente os preços dos produtos, de forma que não existe em outro lugar do mundo civilizado. Uma lata de óleo de soja vendida aqui paga 32,7% de impostos contra apenas 8% em Portugal, 5,5% na França e zero na Inglaterra. O Leão é burro porque penaliza o investimento privado, essencial para gerar empregos e modernizar a produção. Um estudo feito pelos fabricantes de equipamentos mostra que uma mesma máquina custa 38,6% mais caro no Brasil do que se comprada por uma empresa alemã. O responsável por isso? O burro, isto é, o Fisco. O Leão é burro também porque cobra impostos em cascata, que incidem sobre cada fase da produção, e, reunidos, formam um monumento absurdo. Exemplo: se os japoneses trouxessem para o Brasil as mesmas máquinas, os mesmos trabalhadores e usassem as mesmas matérias-primas que usam no Japão para fabricar um carro, ele sairia da linha de produção custando 12% mais caro que na Ásia, apenas devido aos impostos em cascata. O Leão é tão burro que conseguiu produzir um paradoxo: o brasileiro ganha salário baixíssimo quando comparado com o de*

*um trabalhador de país desenvolvido, mas em compensação os encargos sociais cobrados aqui correspondem a nada menos que 123,8% da folha de pagamentos contra 65,5% dos encargos cobrados na Alemanha já monstruosamente elevados. “*

É preciso observar que todos estes fatos causam conseqüências muito mais graves do que as pessoas podem imaginar. Uma delas é que os investimentos externos deixam de ocorrer no país, e por conseguinte, perdemos novas oportunidades de empregos. Outra conseqüência é que alta taxa de encargos empurra a produção e o emprego para a informalidade, que acaba por gerar um ciclo vicioso e perverso no sistema.

Em Economia estudamos a Curva de Lafer que foi uma Teoria desenvolvida pelo economista monetarista norte-americano Arthur Lafer, segundo a qual existe uma relação peculiar entre a arrecadação de tributária e a taxa de impostos na economia. Quando esta última é baixa, a relação é diretamente proporcional, mas depois de ultrapassar o ponto de maximização da arrecadação, a relação passa a ser inversamente proporcional. Ou seja, a partir de certo nível de tributação, qualquer elevação da taxa de impostos ao invés de proporcionar um aumento na arrecadação, provocaria uma redução.

O percentual destinado à Previdência Social no Brasil é tão alto que chega a criar uma situação que seria cômica se não fosse trágica, qual seja, consegue tornar os encargos sociais no Brasil mais elevados que os existentes na Suécia, onde o estado tudo provê, até um dentista para uma dor de dente súbita. No capítulo dos encargos sociais, o Estado brasileiro cobra como a Suécia, mas devolve em benefícios como o Brasil mesmo – e dessa combinação resulta o pior dos mundos.

## I.VIII.II – O SISTEMA “S”

O “Sistema S”, ou os encargos destinados à manutenção do SESI, SENAI, SENAC, SESC E SEBRAE, vez por outra entram na pauta de debate sobre o elevado montante de obrigações sociais no Brasil.

E o motivo é muito simples: o “sistema S” representa um custo para as empresas, de cerca de 2,50% (dois e meio por cento), calculado sobre a folha bruta de salários. E nesta época de competitividade e de mercados globalizados, onde a redução de custos e tarefa diária e obrigatória, 2,50% passa a representar um percentual pesado de ser suportado.

Sobre este assunto, as opiniões são polêmicas e bastante variadas. Para alguns o ‘sistema S’ nem deveria ser considerado encargo pois trata-se de uma eficiente alternativa de treinamento de pessoal. Há quem considere que a forma de treinamento é apenas relativamente eficiente, pois não se adaptaram as novas necessidades mercadológicas, além de não aceitarem a imposição e a obrigatoriedade em seu pagamento. Para outros o dinheiro entra muito fácil nos cofres destas instituições, não estando devidamente fiscalizadas e o destino desta verba nem sempre é orientado para suas reais finalidades.

E por falar em dinheiro, segundo dados de abril/94, calcula-se que o montante de recursos administrados pelas instituições que formam o chamado “sistema S”, gira em torno de R\$ 2,5 bilhões, o que é uma quantia significativa em qualquer lugar do mundo.

O governo já fez diversas tentativas de reduzir as alíquotas destinadas a estas instituições, mas fracassou em todas.

### I.VIII.III – QUANTO SE PAGA DE ENCARGOS SOCIAIS ?

Esta pergunta, talvez nem o próprio governo saiba responder com precisão. Ao que parece, cada órgão adota uma relação própria, e que nem sempre tem muito haver com a de outros. Levando-se em consideração que já existem variações em relação a categoria profissional que o trabalhador está vinculado; variação em relação ao nível salarial; variação em relação ao Estado da federação; etc., torna-se uma verdadeira Torre de Babel.

Um dos motivos talvez seja a distinção entre **Encargos**, que são aqueles valores que o empregador pagará ou não ao funcionário e que dependem de uma série de fatores, tais como: tempo de duração no trabalho; imprevistos; provisões; etc; e **Obrigações Sociais**, que são aqueles valores depositados ou pagos mensalmente como contribuições indiretas ao empregado.

Mas certamente um dos fatores que tem contribuído muito é própria estrutura do governo, que sistematiza de forma desorganizada sua arrecadação, bi-tributação, vários órgãos para fazer uma mesma fiscalização e nenhum para realizar outras, sem falar na criação indiscriminada de novos impostos, tributos, taxas, contribuições e afins, todos obrigatórios e nem sempre justos.

O INSS por exemplo aceita uma relação de encargos máxima, de 82,45% sobre o valor do salário pago ao funcionário. Já o Banco Central do Brasil segue um estudo realizado pela Fundação Getúlio Vargas, que afirma serem mais de 96% o percentual que se paga indiretamente ao funcionário. E a Secretaria da Fazenda do Governo do Estado do Ceará possui adotou um manual que orienta as Comissões de

Licitações Estaduais, onde encontramos um verdadeiro rosário de índices que o Governo aceita em suas contratações de serviços, indicando inclusive o percentual mínimo, médio e máximo; estes índices variam de cerca de 60% a próximo de 75% . O Banco do Nordeste do Brasil é o mais liberal de todos. Segundo os membros da Comissão de Licitação, se a empresa que se oferece para prestar algum tipo de serviço ao Banco fizer uma cotação que ampare as Obrigações Sociais, que são 36,80%, o licitante já estará dentro dos padrões.

Tributaristas renomados também não chegam a um acordo sobre o percentual total que o empresário paga por cada funcionário. Há quem afirme ser da ordem de 65% até aqueles que juram que o percentual correto não é menos de 130%.

O certo é que com a desorganização geral, há empresas que estão em atraso com os órgãos governamentais por situações contingências e há aquelas que simplesmente sonegam por considerarem improvável que sejam fiscalizadas e que na ocorrência de tal fato, é mais “barato” pagar um advogado em fazer filigranas jurídicas por tempo indeterminado.

Além disso existem impropriedades, como os casos onde o valor dos recursos arrecadados com certo encargo, não cobre o valor despendido para coletá-lo, imagine fiscaliza-lo.

### Encargos Sociais no Setor Industrial

Tipos de encargos	Incidência (%)
<b>A. Obrigações Sociais</b>	
Previdência Social	20,00
FGTS	8,00
Salário Educação	2,50
Acidentes de Trabalho(média)	2,00
Sesi	1,50
Senai	1,00
Sebrae	0,60
Incra	0,20
<b>Subtotal A</b>	<b>35,80</b>
<b>B. Tempo Não Trabalhado I</b>	
Repouso semanal	18,91
Férias	9,45
Feriados	4,36
Abono de férias	3,64
Aviso Prévio	1,32
Auxílio Enfermidade	0,55
<b>Subtotal B</b>	<b>28,23</b>
<b>C. Tempo Não-Trabalhado II</b>	
13º Salário	10,91
Despesa de Rescisão Contratual	2,57
<b>Subtotal C</b>	<b>13,48</b>
<b>D. Reflexos dos Itens Anteriores</b>	
Incidência de A sobre B	13,68
Incidência do FGTS no 13º salário	0,87
<b>Subtotal D</b>	<b>14,55</b>
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>102,06</b>

Fonte: Pastore(1994)

## RELAÇÃO DE ENCARGOS SOCIAIS

GRUPO A	(%)
01 - IAPAS .....	20,00
02 - SESI OU SESC .....	1,80
03 - SENAI OU SENAC .....	1,30
04 - INCRA .....	0,20
05 - SALÁRIO EDUCAÇÃO .....	2,50
06 - SEGURO ACIDENTE TRABALHO .....	3,00
07 - F. G. T. S. ....	8,00
TOTAL DO GRUPO "A" .....	36,80
 <b>GRUPO B</b>	
08 - FÉRIAS .....	14,66
09 - AVISO PRÉVIO .....	2,30
10 - AUXÍLIO DOENÇA .....	1,93
11 - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO .....	2,92
TOTAL DO GRUPO "B" .....	21,81
 <b>GRUPO C</b>	
12 - 13o SALÁRIO .....	11,03
13 - FGTS NAS RECISÕES S/ JUSTA CAUSA .....	3,90
TOTAL DO GRUPO "C" .....	14,93
 <b>GRUPO D</b>	
14 - INCIDÊNCIA DO GRUPO "A" S/ O GRUPO "B" .....	8,03
15 - INCIDÊNCIA DO FGTS S/ O 13o SALÁRIO .....	0,88
TOTAL DO GRUPO "D" .....	8,91
TOTAL GERAL DOS ENCARGOS SOCIAIS .....	82,45

(Fonte: INSS)

## **CAPÍTULO II**

### **A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS AUXILIARES, HOJE, NO ESTADO DO CEARÁ**

## **CAPÍTULO II - A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS AUXILIARES, HOJE, NO ESTADO DO CEARÁ.**

Por serviços auxiliares entendemos àquelas empresas que prestam todos, ou em parte, as seguintes atividades: limpeza, conservação, portaria (desarmada), serviços de contínuo, secretárias, recepcionistas, jardinagem, copeiras, supervisores, auxiliares administrativos, ascensoristas, carregadores, digitadores, manutenção predial (eletricista e bombeiro hidráulico), funcionários de condomínio, etc.

Existem hoje, cerca de 120 (cento e vinte) empresas que prestam serviços auxiliares no Estado do Ceará, entre empresas genuinamente cearenses e empresas de outros estados que têm filial ou apenas escritório de representação.

Porém, segundo a Diretora do Sindicato dos empregados em Empresas de Asseio e Conservação (SEEACONCE), Sra. Creusa Bandeira, existem ainda, mais de 500 outras empresas, dentre aquelas ditas "de fachada", empresas abertas por ex-zeladores e que não tiveram condições, ainda, de ativá-las, empresas de outros estados que não conquistaram nenhum contrato no Ceará, etc.

Estas empresas empregam cerca de 15.000 (quinze mil) pessoas somente no Estado. Mas já foi próximo de 20.000 (vinte mil) empregados. Deste total, cerca de 4.000 (quatro mil) são sindicalizados.

Segundo informações obtidas no Sindicato dos Empregados (SEEACONCE), os motivos são vários, porém aquele apontado como principal, é sem dúvida alguma, a contenção de despesas imposta pelas empresas contratantes.

Ao serem perguntados se achavam uma incoerência o fato do Sindicato dos Empregados, que defende ardentemente o emprego e condena veementemente as empresas que reduzem o número de funcionários em seus quadros, ter demitido 5 (cinco) dos 7 (sete) funcionários que prestavam serviços, responderam que não, pois

“quando um empresário *bota pra fora*, é pra aumentar o lucro, mas quando o Sindicato *bota pra fora* é por que não tem condições de pagar por estes funcionários (sic)”.

Questionados sobre quais as perspectivas que o Sindicato vislumbrava para o futuro, a Sra. Creusa e o Sr. Ivan, mostraram bastante pessimistas, visto que o próprio Sindicato encontra-se em situação desesperadora, haja vista a redução de 75% (setenta e cinco por cento) na arrecadação do SEEACONCE, motivada por ações judiciais que procuram declarar ilegais as cobranças da Taxa Assistencial e da Contribuição Confederativa. Com relação aos trabalhadores, os sindicalistas também demonstram muita preocupação, e que resolveria o problema se

“o governo fizesse uma Lei que impedisse as empresas picaretas de participarem de licitação”.

A preocupação generalizada é, até certo ponto compreensível, pois o perfil destes empregados, em sua maioria, é de nível de escolaridade muito baixa, recebem um salário que mal cobre as despesas de casa, uma família com muitos membros.

Nenhum dos dois Sindicatos mantém programas de auxílio aos trabalhadores desempregados, ou ainda, mecanismos de qualificação profissional, que possibilitem uma melhoria na qualidade de vida e nos serviços prestados por estas pessoas. Porém o SEEACONCE informou que está elaborando um projeto que visa angariar recursos oriundos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), que se destinaria ao treinamento e ao aperfeiçoamento da mão-de-obra.

Já do ponto de vista microeconômico, são raras as empresas que dispõem de treinamento e capacitação específica, e muitas ainda não perceberam a importância que o “bom atendimento” representa para uma empresa de prestação de serviços, seja ela de que segmento for. Além do mais, o próprio cliente tende a tornar-se mais exigente, levando vantagem competitiva, aquela empresa que observa e adequa-se primeiro.

O maquinário utilizado possui uma clara defasagem tecnológica, sendo que algumas destas máquinas, como enceradeiras industriais, por exemplo, apresentam o mesmo padrão de tecnologia utilizado na década de 60, há mais de trinta anos, portanto. Não existem empresas de suporte tecnológico que ofereçam produtos sofisticados. Quase todos os equipamentos são comprados na Região Sudeste do país, o que encarece ainda mais o preço final.

O Sindicato patronal (SEACEC), é formado por cerca de 20 (vinte) empresas, o que é ínfimo e pouco representativo diante da quantidade de empresas atuantes nesta região. É freqüentemente acusado de corporativo por conter apenas as maiores empresas de terceirização de serviços auxiliares no Estado, e impedir o desenvolvimento das pequenas e médias organizações. É também apontado como o pivô do suposto cartel que beneficiaria as empresas a ele ligadas, através de licitações viciadas, e suborno de clientes, afim de facilitar a contratação ou renovação de contrato destas empresas. As afirmativas são das empresas de menor porte e não filiadas ao SEACEC, porém não apresentam provas contundentes, apenas indícios e escândalos que ficaram sem conclusão.

O mercado destas empresas é segmentado em duas partes :

- 1) **Setor público** : Bem maior, terceiriza cerca de 80% de todos os profissionais existentes no Ceará. A contratação é feita

através de licitação que obedece a um ritual próprio, determinado por legislação específica. O critério de contratação (ultrapassada a fase de habilitação) é exclusivamente o menor preço. Este critério não permite identificar que empresas realmente possuem condições de apresentar um bom trabalho, daquelas “aventureiras”. Este engessamento legal a que está submetido o administrador público, provoca quase sempre a escolha pela opção errada. Há insatisfação de todos os envolvidos no processo: Contratante, Contratado e funcionários. O que provoca, dentro de pouco tempo, o aparecimento do “Pacto da Mediocridade”: o administrador finge que cobra e o contratado finge que presta o serviço; neste meio o funcionário reclama de ambos.

Há em vários momentos, o jogo de cartas marcadas, onde já se conhece o vencedor antes mesmo do início do processo. Aí a situação torna-se mais grave ainda, pois o contratante continua obtendo um serviço de péssima qualidade, porém pagando um preço acima do praticado pela média do mercado.

- 2) **Setor Privado** : Neste segmento já contamos com a preocupação com a qualidade dos serviços que serão prestados. Claro, o preço ainda é um fator fundamental na decisão, mas já não é o único. Há preocupação com a idoneidade da empresa e com os métodos e padrões que serão postos em prática. O funcionário que vai prestar o serviço já não é tratado como profissional de categoria inferior. Há ( na maioria dos casos ) parceria. Os orçamentos são enxutos e a quantidade de funcionários é exaustivamente discutida antes da efetiva contratação. Normalmente ao término do contrato, faz-se uma coleta de preços informal, ao mercado e renegocia-se um novo conjunto de protocolos para o próximo período. A cobrança é muito maior. Há pressão para o aperfeiçoamento dos métodos e melhoria de qualidade.

## QUANTO CUSTA UM FUNCIONÁRIO TERCEIRIZADO?

Como qualquer mercadoria, encontra-se preços os mais variados possível.

Um dos elementos que mais contribuem para toda esta complexidade, são as obrigações sociais, como já vimos no Capítulo anterior.

No geral a formação de preços para um funcionário que trabalha 44 ( quarenta e quatro ) horas semanais em horário diurno e sem periculosidade ou insalubridade é bem próximo do descrito baixo. Tomemos o exemplo de um faxineiro, hoje:

<b><u>Grupo "A"</u></b>	
1) Salário.....	142,59
2) Encargos sociais(82,45%)..	117,56
3) Total do Grupo "A" .....	260,15
<b><u>Grupo "B"</u></b>	
4) Transporte .....	33,44
5) Refeição.....	66,00
6) Material .....	00,00
7) Equipamento .....	00,00
8) Taxa de administração ..	34,70
9) Total do Grupo "B".....	134,14
10 ) Valor unitário .....	394,29

Nesta planilha levamos em consideração:

- 1) **Salário** : é o piso da categoria, determinado em Convenção Coletiva pelo sindicato.
  
- 2) **Encargos Sociais** : Este item, como falado no início desde bloco/capítulo, é muito controverso. Aqui é adotada uma média dos encargos regularmente aceitos.
  
- 3) **Total do Grupo "A"**: É a soma dos itens 1 e 2 (salário e encargos sociais ).
  
- 4) **Transporte** : O valor encontrado é o produto de 22 dias úteis de trabalho por mês ( média ) pelo valor que se gasta por dia. Considerando-se que a tarifa de ônibus em Fortaleza é unificada e seu valor unitário é R\$ 0,76 ( setenta e seis centavos ), e que o sistema de transporte coletivos permite que qualquer pessoa possa se deslocar para qualquer ponto da cidade pagando apenas valor de uma passagem, e mais, que o funcionário precisará de no mínimo dois transportes diários para se locomover de sua casa para o trabalho e do trabalho para casa, temos :  $(22) \times (0,76) \times (2) = 33,44$ .
  
- 5) **Refeição** : Este item passou a ser obrigatório nas planilhas de custos há alguns anos e é preciso prevê-lo. A exceção é feita quando o Contratante fornece refeição ao funcionário da Contratada, sem ônus para este. Pela Convenção Coletiva de 1998, o valor mínimo que o funcionário deve receber para cada refeição é de R\$ 3,00 ( três reais ), o que nos leva ao seguinte cálculo :  $(22 \text{ dias úteis}) \times ( R\$ 3,00) = 66,00$ .
  
- 6) **Material** : No caso do faxineiro trata-se do material de limpeza. Como o Contratante pode optar por fornecer o

próprio material, e por ser extremamente personalizado o tipo, a qualidade, a quantidade e a marca, deixamos de registrar este item.

- 7) **Equipamento** : Refere-se à taxa de depreciação dos equipamentos colocados à disposição do contratante. No caso do faxineiro poderíamos imaginar : enceradeira (s), aspirador (es), etc. Pelo mesmo motivo apresentado no item acima, deixamos de cotar também aqui.
  
- 8) **Taxa de administração** : Deve prever os impostos incidentes sobre o Faturamento, os custos indiretos envolvidos no processo ( administração da Contratada ), seguros, etc e o lucro.
  
- 9) **Total do Grupo "B"** : é a soma dos itens 4 à 8.
  
- 10) **Valor unitário** : É a soma dos itens 3 e 9. É o valor aproximado de quanto se pagaria por um funcionário qualificado como faxineiro, hoje (1998) no mercado do Estado do Ceará.

# FUNDAMENTAÇÕES ECONÔMICAS E CONCLUSÕES

## I. A CONTESTABILIDADE DO MERCADO:

Segundo W. Baumol e Keyu S. Lee, em seu famoso trabalho intitulado *Contestable Markets, Trade and Development* – *The World Bank Reserch Observer* – vol. 6 , nº1, jan/91:

*“Um mercado perfeitamente contestável pode ser definido como sendo aquele onde a entrada e a saída não apresentam custo algum. Liberdade de saída nesse sentido é uma parte crítica da questão, pois que uma pequena consideração confirma que ela é meramente o oposto da não existência do custo de entrada: se uma firma pode deixar uma indústria quando ela assim o desejar e pode remover sem perda todos os fundos que investiu, então suas decisões de entrar terão lhe custado nada. Na situação inversa, na qual a saída provoca alguma perda de valor de propriedade (isto é, na qual alguma parcela substancial de investimento é perdida), a decisão de entrar incorre claramente em pelo menos, algum custo sob a forma de risco de entrada – isto é, risco maior do que aquele incorrido por uma firma já operando no mercado e isso irá inegavelmente agir como um desentímulo à entrada”.*

Como vimos acima, um mercado é perfeitamente contestável, quando o custo de entrada e saída destes mercados é zero, ou seja, o investidor pode retirar-se do mercado a qualquer tempo, tendo a certeza de recuperar o capital inicialmente investido.

Deste ponto de vista, podemos afirmar que sempre haverá um certo custo, tanto para o empresário entrar como para sair deste mercado de terceirização de serviços auxiliares. E este

custo tende a ser proporcionalmente maior, quanto maior for o tempo que se leve dentro desta atividade.

Mas não chega a atingir níveis tão elevados que interpretemos como uma barreira à entrada.

Com relação às possíveis retaliações dos concorrentes, também não chega a ser um fator de grande preocupação, embora se saiba que o maior número de concorrentes em um mesmo mercado, tende a uma redução de preços.

Portanto, podemos dizer que o mercado de terceirização de mão-de-obra é um mercado próximo à contestabilidade perfeita.

## II. BARREIRAS DE ENTRADA :

O eminente professor M. Por ter, em sua obra, *A Estratégia Competitiva: Técnicas Para Análise de Indústrias e da Concorrência* (Editora Campus-1986), discorre, dentre outros temas, sobre as Barreiras de Entrada, onde afirma que *“a intensidade da concorrência em uma indústria não é questão de coincidência ou má sorte”*. (Porter-Cap.1) (neste texto, Porter considera ‘indústria’ como o conjunto de empresas que trabalham em uma mesma atividade).

Porter ensina que as Barreiras de Entrada nada mais são do que o conjunto de reações, que o novo concorrente pode esperar da parte dos concorrentes já existentes. Nas palavras dele: *“se as barreiras são altas, o recém-chegado pode esperar retaliação acirrada dos concorrentes na defensiva”*.

Ainda segundo Porter, existem seis fontes principais de Barreiras de Entrada. Iremos apresentá-las e verificar o quanto se aplica ao caso da terceirização de serviços auxiliares no Estado do Ceará:

**A) Economias de Escala:** produção de bens (ou serviços) em larga escala, com vistas a uma considerável redução nos custos. As economias de escala detêm a entrada de novos concorrentes quando força-os a ingressarem em larga escala e arriscar-se a uma forte reação das empresas existentes ou a ingressar em pequena escala e sujeitar-se a uma desvantagem de custo; duas opções indesejáveis. No mercado de terceirização de serviços auxiliares, os Encargos Sociais, somados ao salário, representam cerca de 70% (setenta por cento) do custo total do serviço, e que estes dois itens não têm como conseguir economias de escala. Dos itens restantes, as possibilidades ainda assim seriam remotas. Portanto não seria um grande obstáculo à entrada de novos concorrentes neste mercado.

**B) DIFERENCIAÇÃO DO PRODUTO:** diferenciação do produto significa que as empresas estabelecidas têm sua marca identificada e desenvolvem um sentido de lealdade em seus clientes, originados do esforço passado de publicidade, serviço ao consumidor, diferenças dos produtos, ou simplesmente por terem entrado primeiro naquele segmento de mercado. A diferenciação cria uma barreira de entrada porque força os entrantes a despenderem gastos pesados com o objetivo de superar os vínculos estabelecidos com os clientes. Este esforço, em geral acarreta prejuízos iniciais e, com freqüência, dura um longo período de tempo. Estes investimentos na formação de uma marca são particularmente arriscados, pois não têm nenhum valor residual se a tentativa de entrada falhar. Aqui, podemos dizer que o cliente (contratante) das empresas de terceirização de serviços auxiliares no Estado do Ceará impõem uma barreira às novas empresas, quase que exclusivamente pelo critério da 'tradição', ou seja, pelo tempo que certas empresas já estão no mercado, pois em termos de qualidade e atendimento ao cliente, os concorrentes estão bem próximos uns dos outros

sem grandes aspectos de diferenciação. A base tecnológica, também não apresenta grandes variações. Ou seja, rompida a barreira da insegurança que uma nova empresa desperta, e com algum critério inovador, há possibilidades de conquista de fatias deste mercado.

**C) NECESSIDADE DE CAPITAL:** Quando existe a necessidade de investir grandes volumes de recursos financeiros para competir em condições de igualdade com as empresas já existentes, cria-se obviamente uma barreira de entrada, principalmente se este capital é requerido para atividades arriscadas e irrecuperáveis como a publicidade inicial ou para a P&D (pesquisa e desenvolvimento). Este capital que estamos tratando, não é somente o valor destinado para as instalações de produção mas também para coisas como crédito ao consumidor, estoques ou a cobertura dos prejuízos iniciais. A Xerox por exemplo criou uma importante barreira de capital para a entrada no ramo de copiadoras, quando optou por alugar suas máquinas, e não apenas vendê-las diretamente, o que aumentou consideravelmente a necessidade de capital de giro. No caso em questão (terceirização de serviços auxiliares no estado do Ceará), o volume de recursos não é tão elevado como em outros setores, visto que o investimento em maquinário é quase inexistente, e as instalações, *a priori*, não precisam ser gigantescas, pelo contrário, são inúmeros os casos de firmas que funcionam em pequenas salas alugadas de prédios comerciais.

**D) CUSTOS DE MUDANÇA:** Uma barreira de entrada é criada é criada pela presença de *custos de mudança*, ou seja, custos com que se defronta o comprador quando muda de um fornecedor de produto para outro. Os

custos de mudança podem incluir custos de um novo treinamento dos empregados, custos de novo equipamento auxiliar, custo e tempo para testar ou qualificar uma nova fonte, necessidade de assistência técnica em decorrência da confiança depositada no vendedor, novo projeto do produto, ou mesmo custos psíquicos de desfazer um relacionamento. Se estes custos de mudança são altos, os recém-chegados precisam oferecer um aperfeiçoamento substancial em custo ou desempenho para que o comprador se decida a deixar um produtor já estabelecido (Porter-1986). Neste caso, vemos uma certa resistência por parte do Cliente (Contratante), em trocar de fornecedor por vários destes motivos apresentados acima: períodos de adaptação e treinamento dos funcionários da nova empresa às rotinas internas do cliente; há também, sem dúvida alguma, custos psíquicos, vez que algumas empresas prestadoras de serviços têm contratos em vigor há mais de uma década.

**E) ACESSO AOS CANAIS DE FORNECIMENTO:** uma barreira pode ser criada pela necessidade da nova entrante de assegurar o fornecimento de matérias-primas para seu produto. Considerando-se que tanto os canais de fornecimento de matérias-primas já estão sendo atendidos pelas empresas estabelecidas, podem existir ligações com os concorrentes que dificultem a conquista de espaço dentro daquele mercado, por adoção de preços diferenciados entre os concorrentes e a empresa entrante, ou mesmo impedi-la de entrar sem que consiga criar um novo canal de fornecimento completamente novo. Na região em estudo (Ceará), ocorrem casos ligados a este item no setor de enceradeiras industriais: há poucos representantes destas máquinas no estado, que monopolizam o fornecimento e que, não raro, diferenciam preços entre as empresas de terceirização de mão-de-obra de serviços auxiliares. Recentemente assistiu-se a "briga

dos porta-papéis”: algumas empresas que atuavam (algumas ainda atuam) no mercado de terceirização de serviços, juntaram-se no empreendimento de uma empresa fornecedora de produtos de limpeza e higienização; passava-se pelas firmas contratantes de seus clientes distribuindo gratuitamente, porta-papéis (toalha e higiênico), além de saboneteiras para a acomodação de sabonete líquido para as mãos; ocorre estes equipamentos só aceitavam produtos que eram fornecidos pela referida empresa de venda de produtos de limpeza, o que obrigava a prestadora de serviços daquele cliente a mudar de fornecedor e certamente a ter custos maiores.

**F) POLÍTICA GOVERNAMENTAL:** a última fonte principal de barreiras de entrada é a política governamental. O governo pode limitar ou mesmo impedir a entrada em indústrias com controles como licenças de funcionamento (Porter-1986). Se estivéssemos incluído neste trabalho o segmento de vigilância armada, teríamos um exemplo típico: a legislação proíbe que empresas com sede em um determinado estado, possam prestar serviços em outro. Porém, no setor de serviços auxiliares, este item não se aplica, até o momento.

### **III. ELASTICIDADE-PREÇO:**

De acordo com o indispensável Dicionário de Economia e Administração do professor Paulo Sandroni (Editora Nova Cultural – 1996), o conceito de Elasticidade-Preço pode ser entendida como:

*“ELASTICIDADE-PREÇO: Relação entre a variação relativa na quantidade procurada ou ofertada de um bem e uma variação relativa de seu preço”.*

E mais:

*“O coeficiente de elasticidade-preço da demanda pode ser obtido dividindo-se a variação percentual dos seus preços. Caso o coeficiente seja maior do que 1, a procura é dita elástica, ou seja, uma variação percentual no preço resultará numa variação percentual maior na quantidade procurada. Se o coeficiente for igual a 1, a demanda tem elasticidade unitária, ou seja, haverá a mesma variação percentual na quantidade demandada e no preço. Quando o coeficiente é menor do que 1, a demanda é inelástica, isto é, uma variação percentual no preço resulta uma variação percentual menor na quantidade demanda”.*

Por este entendimento, fica relativamente fácil comprovar que o coeficiente de Elasticidade-Preço no mercado de terceirização de serviços auxiliares tende a ser menor do que 1, portanto, com tendência à inelasticidade.

E que motivos poderíamos apresentar para sustentar esta tese?

1º) Com relação aos serviços de Limpeza e Conservação, por exemplo, existe uma determinação governamental (Instrução Normativa nº 8 do Ministério do Planejamento), que determina que a quantidade de funcionários necessários para executarem esta tarefa é :

- 01 funcionário para cada 500m<sup>2</sup> de área interna (escritórios),  
ou,
- 01 funcionário para cada 1.000m<sup>2</sup> de área externa (pátios, estacionamentos, etc.)

Portanto, partindo-se do pré-suposto de que esta Norma está em vigor desde 1988 e que as empresas devem estar adotando-a, uma redução no preço provavelmente não traria uma repercussão proporcional em relação ao aumento do número de postos de serviço.

**2º)** A prestação de serviços auxiliares, é muitas vezes difícil de ser fracionada. Ou seja, Uma empresa que terceiriza os serviços de 01 (uma) telefonista, não teria como responder proporcionalmente à redução de custo de 10%, por exemplo. Mesmo por que, como foi visto anteriormente, existem inúmeros outros fatores que compõem a planilha de custos, como é o caso do transporte, refeição, etc.

**3º)** Outro fator que deve ser levado em consideração é que em vários casos, a demanda está satisfeita e a redução no preço dos serviços auxiliares irá provocar apenas e tão somente aumento de lucratividade para o Contratante. Por exemplo: uma determinada empresa que terceiriza os serviços de 03 Contínuos (office-boys), e está satisfeito com os resultados, pois os mesmos cumprem suas obrigações e deveres a contento, dificilmente seria levado a contratar um quarto contínuo, por uma redução nos custos deste serviço.

## **A TERCEIRIZAÇÃO É A RESPONSÁVEL PELO DESEMPREGO?**

O mundo moderno exige rapidez nas tomadas de decisões, aperfeiçoamento contínuo, e adequação às novas realidades do mercado. Quem não se adapta fica pelo meio do caminho. Vê os concorrentes avançando e tomando mais e mais fatias de mercado, enquanto seu espaço é continuamente reduzido.

A terceirização, como técnica de gestão administrativa, veio para ficar. É uma ferramenta importante na busca de agilidade, competitividade e até de preços.

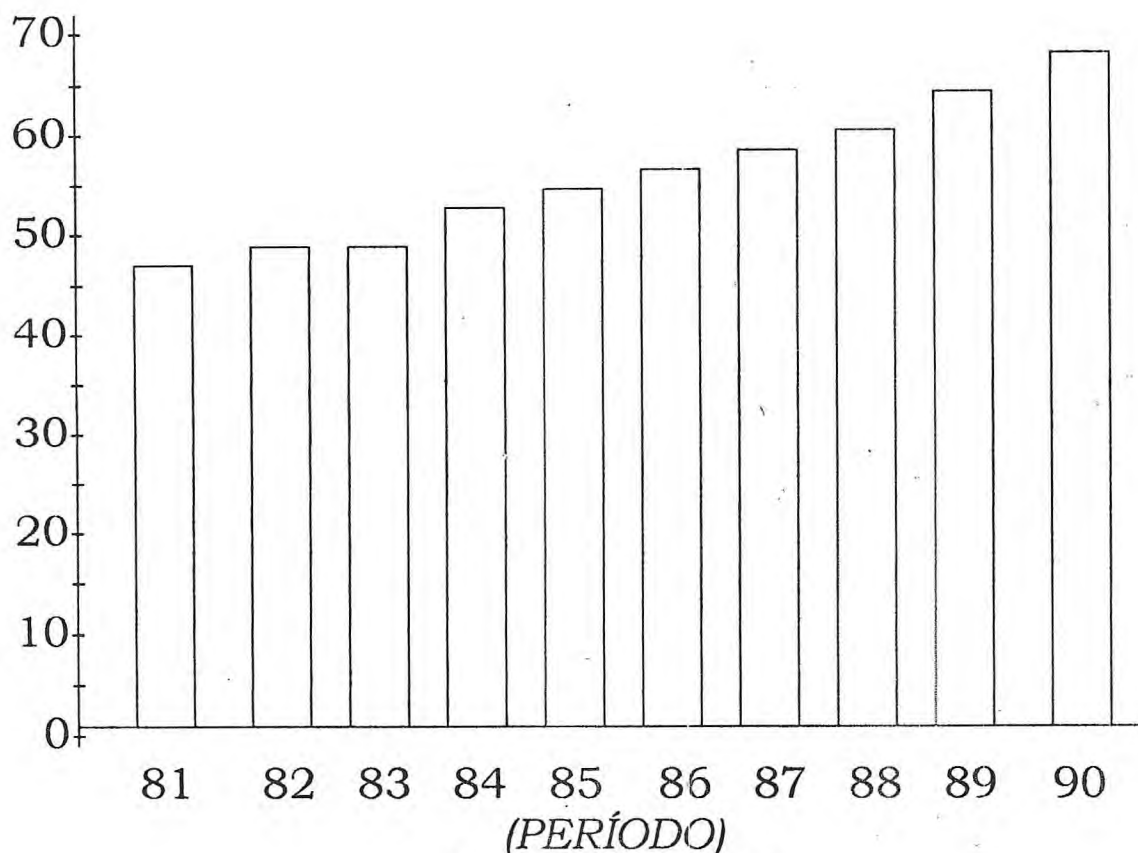
O desemprego é um problema mundial e generalizado, não é o fruto da adoção de uma política elementar de administração. É bobagem pensar que sua eliminação retrocederia os índices de desemprego. Não se pode levar a sério um pensamento simplista desta natureza. É o mesmo raciocínio utilizado no século XVIII, quando se pretendia acabar com as máquinas pois elas eram as causadoras do desemprego na época. O desemprego permanece até hoje, as máquinas evoluíram cada vez mais, desempregaram cutras tantas levadas de pessoas e o mesmo assim o mundo ainda não parou, nem o apocalipse chegou. É fato que o problema do desemprego é muito grave e deve ser debatido dentro de um espírito de seriedade e encontradas as saídas para controlá-lo. Porém não é com argumentações ideologicamente enviesadas que se chega ao âmago da questão.

No mercado de terceirização de serviços auxiliares, existem milhares empregos diretos, gerados a partir da administração destes trabalhadores terceirizados. São secretárias, supervisores, almoxarifes, telefonistas, contínuos, auxiliares de administração, gerentes, chefes de departamento de pessoal, contadores, etc., etc., etc.

Vejamos uma análise rápida do quadro de desemprego das duas últimas décadas.

## GRÁFICO DO CRESCIMENTO DO EMPREGO NA DÉCADA DE 80

(1.000.000 POSTOS DE TRABALHO)

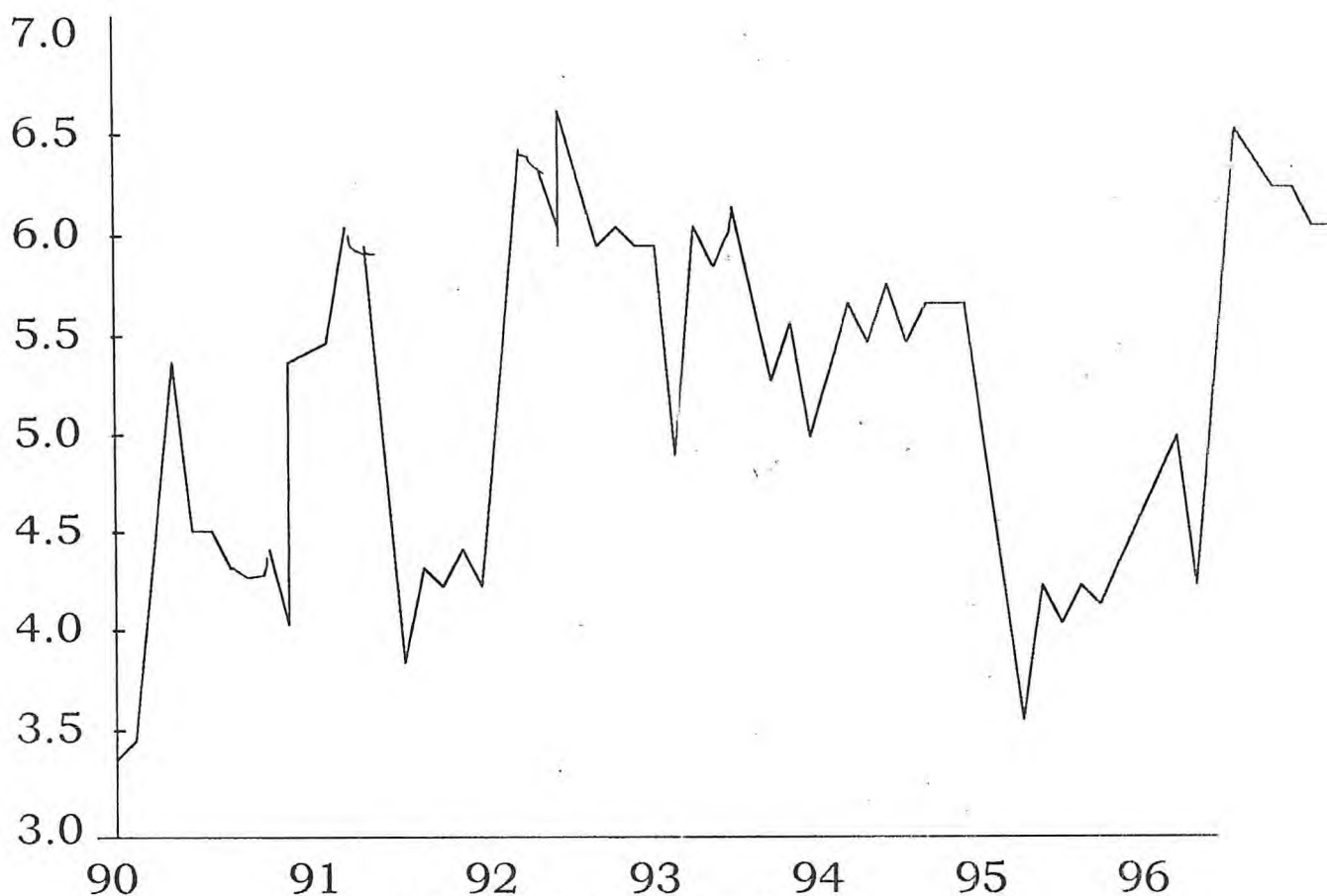


(Fonte: IPEA-OUT/94)

O Gráfico acima mostra que a década de 80 apresentou um crescimento muito grande do emprego no Brasil. Principalmente porque, considerando que a taxa de crescimento do PIB nesta década foi baixa, o índice de emprego continuou crescendo a taxas comparáveis as da década anterior (período do “milagre”). Com exceção ao ano de 1983, a criação de postos de trabalho não foi um problema crítico.

## **Evolução do Desemprego nos Anos 90 – PME** **Média das Regiões Metropolitanas**

*Desemprego (%)*



*(Fonte: IPEA-Mar/97)*

Historicamente, no Brasil os níveis de desemprego têm-se mantido em patamares baixos, em relação aos índices internacionais.

O Gráfico anterior nos mostra a evolução do nível de desemprego na década de 90, até 1996. A base da consulta foram as áreas cobertas por seis regiões metropolitanas (PME): São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife e Salvador). Neste período, vê-se uma tendência crescente nos níveis de desemprego. Entre 94 e 95 há uma queda no nível de

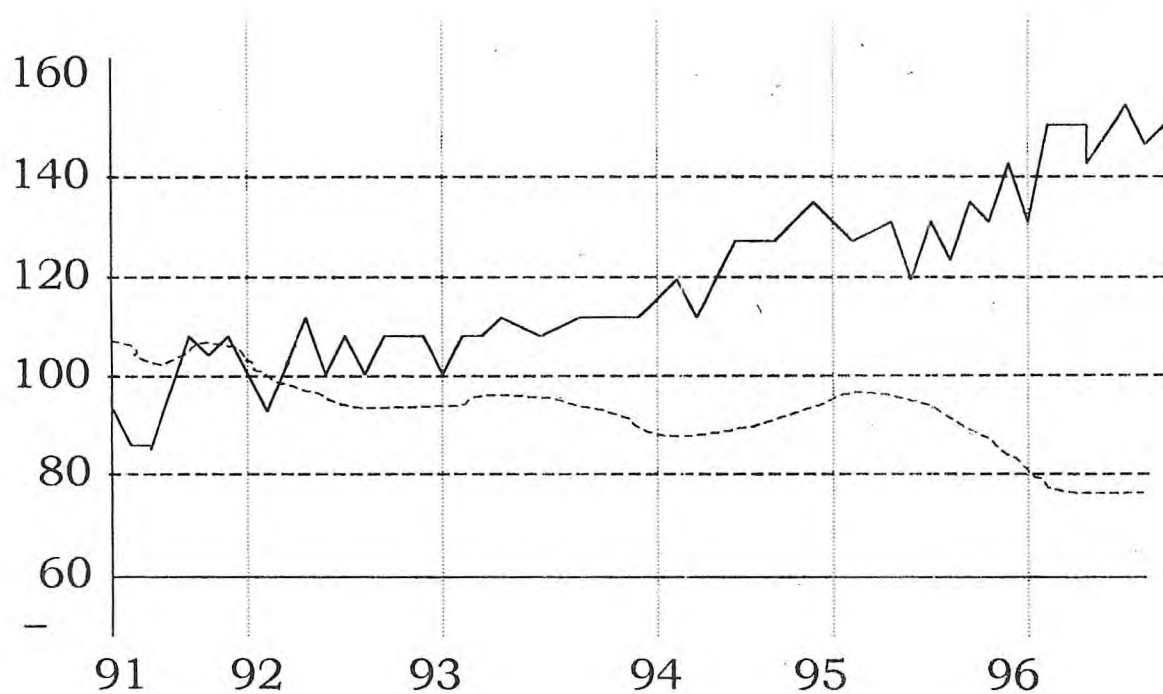
desemprego, mas já a partir de 1995, a tendência sofre uma grande aceleração, partindo para uma nova elevação.

Estas tendências de aumento e diminuição dos patamares de desemprego estão fortemente relacionadas com o ambiente político nacional, internacional, políticas econômicas internas e externas, etc.

Um sinal deste argumento pode-se perceber no Gráfico abaixo, que nos mostra um comparativo dos níveis de emprego e produtividade na indústria no período de 1991 a 1996. Neste período, há a abertura da economia, com redução de alíquotas de importação, e exposição de quase todos os setores à concorrência internacional.

É fácil de observar que com a abertura da economia no início dos anos 90, ocorre uma reestruturação organizacional e produtiva das empresas, passando pelo enxugamento dos quadros de pessoal. Estes postos dificilmente serão preenchidos novamente, simplesmente com o crescimento econômico, será preciso uma política específica de treinamentos e capacitação para estes profissionais que continuam a engordar os índices de desemprego.

## Nível de Emprego e Produtividade na Indústria ( Base: 1991=100 )



— Produtividade      - - - - - Nível de Emprego

#### IV. QUESTÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Dentro da série Textos Para Discussão, produzidos pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Aplicada), os professores Lauro Ramos e José Guilherme Almeida Reis, elaboraram um trabalho muito interessante intitulado EMPREGO NO BRASIL NOS ANOS 90. Deste trabalho, transcrevemos abaixo *ipsis litteris*, o trecho que aborda um dos temas mais debatidos na atualidade, A Questão da Jornada de Trabalho.

*“Uma bandeira que vem sendo levantada pelos sindicatos dos trabalhadores em todo o mundo para combater o desemprego é a da redução da jornada de trabalho. O raciocínio adotado é simples : se as empresas são obrigadas a empregar por menos horas, dado o volume de produção e conseqüente demanda por trabalho, irão empregar mais gente. O aumento de custos implícito na proposta seria combatido, segundo os defensores da proposta, por aumentos de produtividade, bem como absorvido por reduções na margem de lucro.*

*É também relativamente simples argumentar contrariamente a esta idéia, pelo menos como forma de induzir um aumento de emprego. Em uma economia aberta, a redução da jornada de trabalho poderia ter um impacto favorável sobre a criação de empregos desde que:*

- a) Não se traduza em um crescimento dos preços de venda, conseqüente perda de competitividade das empresas, o que reduziria sua produção e o emprego;*

- b) Não se traduza em um aumento da produtividade do trabalho que compensasse exatamente a redução da jornada, já que neste caso nenhum emprego seria criado.

Imaginemos uma redução de 20% na semana de trabalho, acompanhada de negociações, rotação de equipes mais freqüente, utilização melhor de equipamento, etc. Se o esforço for bem-sucedido, a empresa trabalhará mais, embora cada um trabalhe menos. A produtividade conjunta dos fatores de produção tende a aumentar. Se esse aumento for de 20%, a empresa produzirá o mesmo volume de bens com menos trabalhadores, porém mais produtivos. A criação de empregos será zero.

Imaginemos agora que a compensação seja apenas parcial. Com o mesmo efetivo, equipamento e massa salarial a produção será não de 100 mas de 90%. Neste caso a empresa terá que contratar novos trabalhadores, criando emprego. Só que com um custo mais elevado, o que levará a um aumento de preços, perda de competitividade, produção, emprego, etc.

Portanto, com produção constante, a redução da jornada só tem impacto sobre o emprego na medida em que é mais elevada que o crescimento de produtividade. Mas ela implica, neste caso, um sobrecusto potencial, precisamente igual ao custo direto e indireto dos empregos que seriam criados. Para respeitar a restrição de competitividade, é preciso, portanto, que este custo seja compensado. Em outras palavras, é preciso que o salário-hora seja mantido constante.

Mesmo com redução proporcional de salários, não se pode dizer que a proposta estimula mais empregos. Neste caso, a redução da jornada é equivalente a aumentar o custo das horas que agora passarão a ser extras. No plano da escolha entre horas e empregados, há um aumento no custo de utilizar mais horas, o que, *coeteris paribus*, estimula o emprego. Entretanto, há também um aumento do custo de trabalho, desestimulando a longo prazo o emprego em relação ao capital.

*Uma proposta consensual é a da flexibilização da jornada de trabalho. A flexibilização da jornada induz a uma suavização dos impactos das oscilações na demanda de produtos das firmas sobre o emprego, diminuindo os custos fixos do trabalho ( seleção, treinamento, demissão, etc. ), caracterizando um efeito benéfico sobre o nível de emprego. Ademais, com a flexibilização da jornada ocorre uma maior estabilidade das relações trabalhistas, criando maiores incentivos para investimentos em capital humano por parte das firmas, o que pode resultar em ganho de produtividade que se revertem, a longo prazo, em ampliação do emprego.*

*Outro aspecto importante a ser salientado nesta proposta é o incentivo a ampliação das negociações entre as empresas e os trabalhadores a nível local. Por todos estes aspectos, a introdução de um banco de horas num projeto de lei do Executivo recentemente aprovado na Câmara dos Deputados constitui-se em avanço significativo, consagrando mudanças que já vinham sendo praticadas pela negociação direta entre empresas e trabalhadores.*

Como vimos, a questão da redução da jornada de trabalho não pode e nem deve ser tratada de forma simplista, nem como uma panacéia que resolverá todos os problemas. É preciso um debate mais sério sobre o assunto.

No início deste trabalho mostramos que o Sindicato do Empregados em Empresas de Asseio e Conservação vem repetindo o mesmo discurso de todos os partidos de esquerda brasileiros, sem a devida análise de seus efeitos. Problema maior verifica-se no Sindicato patronal que sequer consta da pauta, qualquer preocupação com a questão.

## CONCLUSÕES:

Por tudo o que foi exposto, podemos afirmar que a terceirização, como um processo de gestão empresarial, trás benefícios para as empresas contratantes, para as empresas contratadas e também para os empregados, desde que sejam observados todos os preceitos estipulados para uma terceirização perfeita.

O mercado, apesar de possuir um grande número de empresas concorrentes, possui relativamente poucas barreiras de entrada e a contestabilidade também é relativamente perfeita.

Um dos grandes problemas é a falta de visão do empresariado que não atentou ainda para a importância da parceria e da qualidade na prestação de serviços.

O funcionário ainda não está totalmente engajado ao processo, porém, a culpa deve ser creditada também à empresa contratante que busca exclusivamente a redução de custos.

O processo de terceirização de serviços auxiliares no Estado do Ceará é um importante instrumento de geração de emprego. E não é totalmente verdadeira a afirmativa de que este processo tem contribuído decisivamente para a precarização do emprego ou mesmo para o aumento da informalidade.

É preciso que entendamos que o sistema de emprego formal tal qual o conhecemos hoje, está fadado ao desaparecimento ou no mínimo a modificações estruturais que o transformarão radicalmente.

O setor público, como maior tomador de serviços e com poder de determinação legal, tem uma ótima oportunidade de lapidar o projeto-de-lei que está em tramitação no Congresso Nacional, e lançar uma legislação coerente e adaptada às novas realidades sócio-econômicas que vivemos atualmente. Não é

admissível que pela quantidade de pessoas que emprega via terceirização, não tenha um serviço de qualidade por culpa de si mesmo.

Os trabalhadores, mesmo aqueles que trabalham em atividades mais simples como zeladoria, precisam urgentemente tomar ciência da importância da capacitação, do conhecimento, da informação, do aperfeiçoamento e buscar junto aos empresários, mecanismo de conseguirem alcançar estes objetivos, pois é do interesse de ambos. Não adianta somente brigar por aumentos de salários, os tempos são outros, as responsabilidades são cada vez maiores e a concorrência também.

Muita coisa ainda precisa ser feita, mas enquanto houver esperança sempre existirá um amanhã. Enquanto ainda soubermos que “não somos máquinas, homens é que somos”, sempre haverá esperança.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Amadeo, Edward; e outros - A Natureza e o Funcionamento do Mercado de Trabalho Brasileiro Desde 1980 - Texto Para Discussão nº 353 - IPEA - Outubro/94

Baumol, W e Kyu S. Lee - "Contestable Markets, Trade and Developmet"- The World Bank Research Observer. Vol. 6, nº 1 - Janeiro/91

Camargo, Gustavo - Porque o Leão é Tão Burro - Revista Exame - 13/04/94

Exame, Revista - O Fisco Toma Tudo Mas Deixa o Resto - 06/03/91

Falcão, Ismael Marinho - A Terceirização no Direito do Trabalho - Ed. Edipro - 1ª Edição - 1996

Giosa, Lívio Antonio - Terceirização: Uma Abordagem Estratégica - Ed. Pioneira - 1993

Kaplan, Daniel I. e Carl Rieser - Qualidade Total na Prestação de Serviços - Editora Nobel - 1994

Leiria, Jerônimo Souto - Terceirização Passo a Passo - O Caminho Para a Administração Pública e Privada - Sagra-DC Luzzato Livreiros Editores e Distribuidores - 1992

Melo, Álvaro – Terceirização e Parceria: Como Fazer na Prática – Seminário – Biblioteca do Sebrae.

Martins, Sérgio Pinto – A Terceirização e o Direito do Trabalho – Malheiros Editores – 1ª Edição – 1995

Pastore, José – Encargos Sociais no Brasil e no Exterior: Uma Avaliação Crítica

Porter, M. – A Estratégia Competitiva: Técnicas Para Análise de Indústrias e da Concorrência – Ed. Campus – 1986 – Cap. 1.

Ramos, Lauro e José Guilherme Almeida Reis – Emprego no Brasil nos anos 90 – Texto Para Discussão nº 468 – IPEA – Março/97

Sayad, João – Não e Não – Jornal Folha de São Paulo – 07/07/97 – Pag. 2.2 (negócios)

Sandroni, Paulo – Dicionário de Economia e Administração – Ed. Nova Cultural – 1996

Simonsen, Mário Henrique – Imposto Justo é o Que se Conseguir Cobrar - Revista Exame – 26/06/91