

---

# Análise comparativa entre contratação e terceirização de mão de obra: um estudo de caso em uma indústria alimentícia

Comparative analysis between contracting and outsourcing of labor: A case study in a Food Industry

*Elisangela de Pieri Ventura<sup>1</sup>*

*Jose Manoel da Costa<sup>2</sup>*

*Marcelo Molina<sup>3</sup>*

## RESUMO

Com a finalidade de baratear os custos de produção e especializar a contratação de serviços, as empresas vêm adotando formas não tradicionais na contratação de empregados, como a mão de obra terceirizada e trabalhadores avulsos. Na teoria, espera-se que essas outras formas de contratação deveriam ter por fundamento o ganho de produtividade e a redução de custos. Entretanto, o que pode ser encontrado, na prática, é uma situação na qual há insegurança jurídica nas relações empresariais e trabalhistas, bem como a redução de renda do trabalhador. O objetivo desta pesquisa foi avaliar as vantagens e desvantagens e os custos da mão de obra para uma indústria de farinha de trigo. Os dados foram coletados junto a uma empresa do setor alimentício, que possui mão de obra efetiva, terceirizada e avulsos, intermediados pelo sindicato. Por intermédio de dados coletados na empresa, evidenciam-se os custos totais (salários, encargos, etc.) de cada tipo de mão de obra contratada. Observou-se que cada modalidade de contratação de mão de obra apresenta vantagens e desvantagens, cabendo à empresa decidir se opta por preços menores ou qualidade superior nos serviços.

**Palavras-chave:** Terceirização. Custos trabalhistas. Estudo de caso.

## ABSTRACT

In order to lower the costs of production and specialized contracting services, companies are adopting nontraditional ways in hiring employees, such as outsourced labor and temporary workers. In theory, it is expected that these other forms of hiring should be based on the productivity gain and cost reduction. However, what can be found in practice is a situation in which there is legal uncertainty in the relationship business and labor, as well as the reduction of workers' income. The objective of this research was to evaluate the advantages and disadvantages and costs of labor for an industry of wheat flour. Data were collected from a company in the food sector, which has labor effective, outsourced and loose, brokered by the union. Through data collected in the company will reveal the total costs (wages, taxes, etc.) Of each kind of hired labor. He noted that each type of contract labor has advantages and disadvantages, leaving the company to decide and choose to lower prices or higher quality services.

---

<sup>1</sup> Especialização em Gestão Tributária pela Universidade Norte do Paraná – UNOPAR; e-mail: [eliventura@hotmail.com](mailto:eliventura@hotmail.com)

<sup>2</sup> Coordenador do Curso de Ciências Contábeis EAD da Universidade Norte do Paraná – UNOPAR; e-mail: [j.manoel@unopar.br](mailto:j.manoel@unopar.br)

<sup>3</sup> Coordenador do Curso de Ciências Contábeis Presencial da Universidade Norte do Paraná – UNOPAR; e-mail: [Marcelo.molina@unopar.br](mailto:Marcelo.molina@unopar.br)

**Keywords:** Outsourcing. Labor costs. Case study.

## 1. Introdução

Com a finalidade de obter menores custos de produção e especializar a contratação de serviços, as empresas vêm adotando formas não tradicionais na contratação de empregados, como a mão de obra terceirizada e trabalhadores avulsos. O que muitas empresas não avaliam, porém, é que judicialmente elas são corresponsáveis ou responsáveis solidárias das empresas terceirizadas e dos sindicatos.

Na teoria, espera-se que essas outras formas de contratação deveriam ter por fundamento o ganho de produtividade e a redução de custos. Entretanto, o que pode ser encontrado, na prática, é uma situação na qual há insegurança jurídica nas relações empresariais e trabalhistas, bem como a redução de renda do trabalhador.

As empresas necessitam de um planejamento anual, para ter conhecimento de como será administrada a mão de obra em relação à produtividade. Dessa forma, faz-se necessário um acompanhamento do custo de mão de obra em relação ao custo do produto, que é composto por matéria prima, mão de obra direta e custos indiretos de fabricação, no qual está inserida a mão de obra indireta.

Considerando-se esse contexto inicial, este trabalho tem por objetivo ressaltar os principais aspectos das relações de trabalho, seja ela efetiva ou terceirizada, evidenciando as prováveis vantagens e desvantagens para a gestão empresarial. Derivado desse objetivo, tem-se a seguinte questão de pesquisa: qual a forma, com menor custo e menor risco, para contratar empregados das atividades-meio em uma indústria alimentícia?

Tal pesquisa se justifica devido à importância para as empresas de contratarem de forma adequada funcionários que possam desenvolver a mesma atividade, gerando assim melhor custo/benefício.

Para atingir os objetivos propostos, serão apresentados, inicialmente, alguns conceitos sobre os assuntos envolvidos: mão de obra própria, mão de obra terceira e trabalhadores avulsos. Em seguida, são demonstrados os custos para se contratar e manter mão de obra, assim como vantagens e desvantagens de cada uma das formas de contratação. Também são apresentados, neste trabalho, aspectos jurídicos que decorrem destas relações de trabalho. Por fim, realizou-se uma pesquisa em uma empresa

alimentícia do ramo de farinha de trigo, com objetivo de verificar qual mão de obra seria mais vantajosa e mais barata.

## 2. Referencial Teórico

A expressão “terceirização” resulta de neologismo originário da palavra terceiro, compreendido como intermediário. O neologismo foi criado pela área de administração de empresas, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa. (DELGADO, 2009, p.407).

De acordo com Castro (2000), a terceirização nasceu na II Guerra Mundial, quando as indústrias responsáveis pela fabricação de materiais bélicos não conseguiam abastecer o mercado, passando para terceiros as atividades de suporte, reservando para si as atividades essenciais, gerando aumento de empregos na época.

No Brasil, a terceirização teria sido introduzida pelas multinacionais automobilísticas, nas décadas de 50 e 60, mas só na década e 70 e 80 o processo terceirizante ganhou espaço com a edição de normas autorizando contratações de mão de obra por intermédio de terceiros no setor privado. Na visão de Chiavenato (1999), a contratação de mão de obra, seja ela qual for, deve ser realizada da melhor forma possível, com o menor custo e com a maior eficiência e eficácia.

Por outro lado, o Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, José Nilton Pandelot, em entrevista para Repórter Brasil Agência de Notícias (2006), explica que a terceirização foi idealizada para dar mais eficiência à produção, mas o que acontece é que os empresários se utilizam dela para reduzir o custo de mão de obra, e esquecem que os trabalhadores têm uma redução drástica em seus salários, diminuindo o fomento à economia e a circulação de bens. Há um equívoco quando se pensa que a redução do valor de mão de obra beneficia a economia. Quem movimenta a economia são os trabalhadores e eles têm que estar ganhando bem para os bens circularem no mercado. Se continuar dessa forma, com uma terceirização que serve para a redução e a precarização de mão de obra, haverá um grande prejuízo à sociedade brasileira.

A terceirização pode ser aplicada em todas as áreas da empresa definidas como atividade-meio, ou seja, aquela que não é inerente ao objetivo principal da empresa como, por exemplo, uma indústria alimentícia que terceiriza serviços de limpeza,

vigilância, carga e descarga. Já a atividade-fim, é entendida por aquela que caracteriza o objeto principal da empresa, normalmente expresso no contrato social.

Para Barros (1992), terceirizar é o fenômeno que consiste em transferir atividades secundárias, ou seja, atividade-meio para outrem, e dedicar-se a atividade-fim.

Conforme Silva (1997, p.30), terceirização é definida como:

A transferência de atividade para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenham esta atividade terceirizada como sua atividade fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e ganhando competitividade.

De acordo com a Lei 6.019 de 03 de Janeiro de 1.974, que regulamenta o chamado trabalho temporário, é assegurado a esses trabalhadores:

[...] o direito de remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora, jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento), férias proporcionais, nos termos de artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966; repouso semanal remunerado; adicional por trabalho noturno, indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido; seguro contra acidente do trabalho; proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (artigo 5º, Item III, letra "c", do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

No prisma do Direito, a terceirização passou a ser regulada pelo TST – Tribunal Superior do Trabalho, que em 1980 fixou o enunciado 256, revisto em 1994 pelo enunciado 331, onde positivou limites à terceirização. Incorporou as hipóteses de terceirização aventadas pelo Decreto-Lei nº 200/67 e Lei nº 5.645/70 (conservação e limpeza e atividade-meio).

Um das alterações do enunciado foi a distinção entre atividade-meio e atividade-fim do tomador de serviços, o esclarecimento entre a terceirização lícita e terceirização ilícita, e explicitou a natureza e extensão da responsabilidade das relações jurídicas terceirizadas.

O processo de terceirização, dessa forma, pode ser vista como uma técnica e não um fenômeno, “onde deixou de ser uma simples forma de diminuição de custos, modificando-se para uma técnica que visa à qualidade, eficiência, especialização, eficácia e produtividade”. (CAVALCANTE JUNIOR, 1996, p. 71).

Como qualquer modelo de gestão, a terceirização por sua vez, apresenta vantagens e desvantagens para a empresa e o trabalhador. Segundo Martins (2001, p. 42), “a vantagem é que a empresa diminuiria seus encargos trabalhistas e previdenciários, além da redução do preço final do produto ou serviço prestado”. Adotando a terceirização, a empresa poderá dar mais enfoque na sua atividade-fim, melhorando qualidade do produto, diminuindo custos fixos, transformando em variáveis.

Para o trabalhador, a terceirização trouxe algumas desvantagens como redução salarial, bem como pela incerteza em sua remuneração. Em algumas empresas, perde-se a concessão de benefícios, como vale transporte, vale alimentação, assistência médica e até é aferida a redução de nível de emprego.

## 2.1 Obrigações das Tomadoras de Serviço

A terceirização é permitida nas atividades de conservação e limpeza, vigilância, serviços ligados à atividade-meio e trabalhadores temporários para atender necessidades transitórias de substituição de pessoal. Deve ser vista como uma relação trilateral, ou seja, tomadora de serviço, prestadora de serviço e empregado. Não sendo assim, é considerada ilícita pela legislação trabalhista, formando-se relação de emprego diretamente com a contratante.

Importante ressaltar, que, em seu Art. 2º, a CLT dispõe: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Diante da importância de esclarecer de quem seria a responsabilidade com o trabalhador, o Direito do Trabalho buscou pacificar, através de decisões reiteradas, a compreensão da temática responsabilizatória em situações de terceirização.

Inicialmente, a Lei n. 6.019/74 tratava apenas da responsabilidade do tomador de serviço, embora solidária, abrangeria indenização por ruptura de contrato, contribuições previdenciárias e verbas remuneratórias somente em situação de falência das prestadoras de serviço.

Depois, no texto da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (1994), em seu Inciso IV, explicitou:

[...] O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das

autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial.

O presente Enunciado ampliou a incidência de responsabilidade trabalhista das tomadoras de serviço, antes se responsabilizavam em caso de falência da prestadora de serviço e, agora, pelo simples inadimplemento. Atenuou-se, em contrapartida, para subsidiária e não solidária.

Na concepção de Mauad (2001, p. 239), a finalidade do item IV do Enunciado nº 331 do TST é:

[...] Resguardar a situação do trabalhador, que, tendo prestado serviço em proveito da tomadora, não poderá ficar em desabrigo da lei no caso da inadimplência no pagamento das verbas devidas pela empresa fornecedora de serviços. Neste sentido, a tomadora deve sempre avançar com as fornecedoras a apresentação, por parte destas, dos comprovantes de pagamento das verbas devidas aos obreiros, bem como do adimplemento dos encargos trabalhistas e sociais.

Segundo Delgado (2009, pg. 436):

[...] a jurisprudência firmou que a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, em situações de terceirização, somente poderá ser declarada caso esse tomador componha também o pólo passivo da lide trabalhista instaurada.

Para se resguardar de problemas futuros, as tomadoras de serviços devem exigir da contratada a apresentação dos comprovantes de pagamento das parcelas trabalhistas e fiscais devidas.

## 2.2 Trabalhador Avulso (Sindicatos)

A expressão “avulso” seria aquele que pertence a uma coleção incompleta, que está solto, isolado. (RIOS, 2000, p. 127). “O obreiro chamado avulso corresponde à modalidade de trabalhador eventual, que oferta sua força de trabalho, por curtos períodos de tempo, a distintos tomadores, sem se fixar a qualquer deles.” (DELGADO, 2009, p. 325).

Historicamente, os trabalhadores avulsos se destacaram, quando o comércio entre nações se expandiu através do meio aquaviário, proporcionando surgimento de portos e cidades. Após longos dias de mar, quando chegavam ao seu destino, as tripulações já estavam cansadas, repassando o carregamento e descarregamento das mercadorias a outros trabalhadores.

Com o desenvolvimento do país, a demanda de mão de obra aumentou e, o que até então era somente atividades portuárias, passou a ser exercida em empresas de

diferentes ramos. Os trabalhadores avulsos sempre se destacaram por sólida organização coletiva e, ao passar do tempo, foram alcançando direitos trabalhistas e previdenciários.

A Previdência Social, pelo inciso IV do art. 12 da Lei 8.212/91, considera avulso quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento.

O avulso tem os direitos previstos na Constituição Federal e em legislação especial. O Regulamento da Previdência Social os relaciona como:

- Estivadores (inclusive os trabalhadores de estiva em carvão e minérios);
- trabalhadores em alvarengas;
- conferentes e consertadores de carga e descarga;
- vigias portuários;
- amarradores;
- avulsos em serviço de bloco ou de capatazia;
- arrumadores, ensacadores;
- e outros operadores de carga.

Vilhena (1999, p. 386) ensina que:

“[...] O trabalhador avulso é o trabalhador adventício, tal como conceitua a doutrina italiana: é o prestador de serviços alternados ou intermitentes, ‘mas habitualmente indispensáveis à empresa’, isto é, ‘o periodicamente necessário’ e que se ‘coordena a uma anormal necessidade ocorrente em intervalos mais ou menos breves, segundo exigências inerentes ao exercício da empresa’. Os serviços do avulso são periódicos e não ocasionais. As jornadas gozam de previsão, cujo perímetro é relativamente condicional (a chegada do caminhão).”

O trabalhador avulso é aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural, agrupado em entidades de classe, por intermédio desta, sem vínculo empregatício. Pois, não há subordinação nem com o sindicato, muito menos com as empresas para quais prestam serviços. O Sindicato apenas negocia a mão de obra e paga aos prestadores de serviço.

São características do avulso: a possibilidade da prestação de serviço a mais de uma empresa, a liberdade na prestação de serviços, a mão de obra ser intermediada por um órgão sindical e curto período de tempo do serviço prestado.

Não é necessário o trabalhador avulso ser sindicalizado, o que importa é que haja intermediação obrigatória do sindicato na colocação desse trabalhador dentro da empresa. Pois, além do sindicato ser intermediador, obrigatoriamente, como prevê artigo 9º, VI, do Decreto nº 3.048/99:

[...] Tem a incumbência de elaborar as folhas de pagamento por contratante de serviços especificando a remuneração paga a cada um dos trabalhadores registrando o montante de mão-de-obra, bem como as parcelas de décimo - terceiro salário e às férias, inclusive, efetuar o pagamento do salário-família mediante convênio com o INSS. O tomador de serviço é o responsável pelo recolhimento de todas as contribuições previdenciárias e daquelas destinadas a outras entidades ou fundos, bem como pelo preenchimento e entrega da GFIP, observadas as demais obrigações previstas no Regulamento da Previdência Social, de acordo com a Instrução Normativa MPS/SRP nº 03/2005.

A Constituição Federal de 1988 concede igualdade de direitos ao avulso e ao trabalhador com vínculo empregatício (art. 7º, XXXIV).

Portanto, quem prestar serviços com habitualidade, pessoalidade e subordinação nunca será trabalhador avulso, pois estará trabalhando com vínculo de emprego. (SILVA, 1997).

### 2.3 Trabalhador Efetivo

Tratando-se de mão de obra, seja ela direta ou indireta, é importante ressaltar o surgimento da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, que foi criada através do Decreto Lei nº 5.452 de 10 de maio de 1943, em virtude de haver várias normas trabalhistas esparsas, tornando-se necessário sua sistematização. As normas trabalhistas já eram existentes, somente passaram a ser unificadas.

A mão de obra direta é o custo de qualquer trabalho executado no produto alterando a forma e natureza do material de que se compõe. Essa relação de trabalho é executada por trabalhadores efetivos. Uma relação direta entre empregado e empregador chamada de bipolar. Ex.: gasto total com salários e encargos com a mão de obra apropriável, diretamente ao produto, a atividade-fim.

De acordo com a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, no seu art. 3º, dispõe que:

**Art. 3º Considera-se empregado** toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

**Parágrafo único.** Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Segundo a mesma, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), um funcionário efetivo, tem direito à:

- carteira de trabalho assinada desde o primeiro dia de serviço;
- exames médicos de admissão e demissão;
- repouso semanal remunerado (uma folga por semana);
- salário pago até o 5º dia útil do mês;
- primeira parcela do 13º salário paga até 30 de novembro e, segunda parcela, até 20 de dezembro;
- férias de 30 dias com acréscimos de 1/3 do salário;
- vale-transporte com desconto máximo de 6% do salário;
- licença maternidade de 120 dias, com garantia de emprego até 5 meses depois do parto;
- licença paternidade de 5 dias corridos;
- FGTS: depósito de 8% do salário em conta bancária a favor do empregado;
- horas-extras pagas com acréscimo de 50% do valor da hora normal e em algumas convenções garantido acréscimos de 100%;
- garantia de 12 meses em casos de acidente;
- adicional noturno de 20% para quem trabalha das 22h00 às 05h00;
- faltas ao trabalho nos casos de casamento (3 dias), doação de sangue (1 dia/ano), alistamento eleitoral (2 dias), morte de parente próximo (2 dias), testemunho na Justiça do Trabalho (no dia), doença comprovada por atestado médico;
- aviso prévio de 30 dias, em caso de demissão;
- seguro desemprego.

Deve-se destacar, no entanto, que os trabalhadores devem sempre verificar as convenções coletivas de trabalho, que muitas vezes oferecem melhores vantagens. Essas convenções são acordos entre sindicatos de trabalhadores e empregadores, que podem estabelecer direitos superiores àqueles previstos em Lei.

Para a empresa, a mão de obra direta refere-se a custos econômicos diretos com o trabalho, dentre os quais admissão, demissão, treinamento e benefícios sociais. Um funcionário efetivo não custa somente seu salário. No caso das empresas que não estão enquadradas no SIMPLES Nacional, há diversas contribuições que devem incidir sobre a

folha de pagamento de empregados. A título de exemplo, um empregador pessoa jurídica terá como ônus trabalhista as seguintes contribuições:

- 20% de INSS sobre folha de pagamento;
- de 1, 2 ou 3% de RAT- Risco Ambiental de Trabalho sobre folha de pagamento, podendo ser majorado a taxa de acordo com o FAP – Fator Acidentário de Prevenção, atribuído a empresa;
- 8% de FGTS sobre folha de Pagamento;
- 5,80% de Contribuições para Instituições denominadas Terceiros, como como Sesc, Senai, INCRA, etc;

Além de todos esses custos, a empresa ainda gasta com uniformes, treinamento de pessoal e, de acordo com algumas convenções, a empresa é obrigada a pagar benefícios aos funcionários, como seguro de vida, vale transporte e vale alimentação.

Considerando-se a existência dessas três formas de contratação – trabalhador terceirizado, trabalhador avulso e trabalhador por contratação própria – será realizada uma comparação, sob a ótica dos custos, de cada uma delas. Na sequência, será apresentada a metodologia utilizada.

### **3. Metodologia**

Esta pesquisa pode ser caracterizada como bibliográfica, descritiva e um estudo de caso.

A pesquisa bibliográfica compreende várias fases, que vão da escolha do tema à redação final. Pode ser desenvolvida como um trabalho em si mesmo ou constituir-se numa etapa da elaboração de monografias, dissertações, etc. E ainda, levar em conta requisitos importantes como relevância, exequibilidade, isto é, a possibilidade de desenvolver bem o assunto, dentro dos prazos estipulados, e a adaptabilidade ao nível de conhecimento do autor. (ANDRADE, 1995, p. 41).

O mesmo autor destaca que no desenvolvimento da pesquisa bibliográfica, procura-se consultar o maior número de obras relativas ao assunto em estudo. Concluído o levantamento bibliográfico, torna-se indispensável fazer uma seleção, pois muitas das anotações repetirão pontos de vistas coincidentes de vários autores, outras não se encaixam no enfoque que se pretende adotar, outras, ainda, podem estabelecer controvérsias indesejáveis.

Na pesquisa descritiva, os fatos são observados, analisados, registrados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira neles. Isto significa que os

fenômenos do mundo físico são estudados, mas não manipulados pelo pesquisador. Como característica, essa pesquisa adota técnica padronizada de coleta de dados (ANDRADE, 1995, p. 98).

Segundo Gil (1999, p. 44), a pesquisa descritiva tem por objetivo básico descrever as características de determinada população ou fenômeno e estabelecer possíveis relações entre variáveis.

Para o desenvolvimento desta pesquisa, foram considerados dados coletados em uma indústria alimentícia em 2010 e as respectivas alíquotas com embasamento legal. Utilizou-se um nome fictício a fim de preservar a empresa, conforme solicitado pelos gestores da mesma.

A pesquisa ainda foi delineada num estudo de caso que consiste na investigação de um caso com especificidades particulares ou coletivas, ou seja, é o estudo de um fato ou organismos sociais, que se concentra sobre um fato. A investigação deve examinar o tema escolhido, observando todos os fatores que o influenciaram e analisando-o em todos os seus aspectos. (LAKATOS; MARCONI 1991).

#### **4. Análise de Dados**

Por intermédio da análise realizada na Indústria Alimentícia de Farinha de Trigo, pode-se, inicialmente, perceber tamanha diferença entre os custos que cada mão de obra traz a empresa. Como relatado anteriormente, a terceirização de mão de obra só pode ser aplicada em atividade-meio. Sendo assim, a empresa em estudo divide suas atividades em todos os tipos de mão de obra.

Sua atividade principal, ligada ao produto, e o setor administrativo são trabalhadores efetivos, que percebem seus salários e mais benefícios, como cesta básica, vale alimentação, assistência médica e seguro de vida.

As atividades secundárias de limpeza e segurança são realizadas por prestadoras de serviços, sendo que esses trabalhadores são remunerados apenas com salários e não ganham benefícios. As atividades como carregamento, carga e descarga são realizadas por trabalhadores avulsos, ligados ao Sindicato, que intermediam a contratação de mão de obra e repassam as diárias trabalhadas para os ensacadores.

Sendo assim, foi feito cálculo de custo de cada mão de obra para a empresa. O valor usado como base foi o piso salarial previsto para a categoria da empresa, de R\$ 611,60, sendo que para os avulso foi considerada a diária de R\$ 20,00.

Os dados apurados foram os seguintes, constantes do **quadro 1**:

**Quadro 1** – Demonstrativo de custos para a empresa

CÁLCULO DE EFETIVO					CÁLCULO DE TERCEIRIZADO					CÁLCULO DE AVULSO - SINDICATO				
SALÁRIO	Quant. Func.	Composição Salário	Unitário	Total (R\$ mês)	SALÁRIO	Quant. Func.	Composição Salário	Unitário	Total (R\$ mês)	SALÁRIO	Quant. Avulso	Composição Salário	Unitário	Total (diárias)
	1	Salário Mensal	R\$ 611,60	611,60		1	Salário Mensal	R\$ 611,60	611,60		1	Soma dos Serviços	22 diárias	440,00
		DSR	R\$ -	0,00			DSR	R\$ -	0,00			DSR		18,18%
			100,00%	611,60				100,00%	611,60				100,00%	519,99
ENCARGOS		INSS + INSS Terc.	25,80%	157,79	ENCARGOS		INSS + INSS Terc.	25,80%	157,79	ENCARGOS		INSS + INSS Terc.	25,80%	134,16
		FGTS + RAT	10,00%	61,16			FGTS + RAT	10,00%	61,16			FGTS + RAT	10,00%	52,00
			35,80%	218,95				35,80%	218,95				35,80%	186,16
PROVISÕES		13º Salário	11,31%	69,17	PROVISÕES		13º Salário	11,31%	69,17	PROVISÕES		13º Salário	11,31%	58,81
		Férias	14,10%	86,24			Férias	14,10%	86,24			Férias	14,10%	73,32
			25,41%	155,41				25,41%	155,41				25,41%	132,13
SUBTOTAL GRUPO A + B + Benefícios				R\$ 985,96	SUBTOTAL GRUPO A + B + Benefícios				R\$ 985,96	SUBTOTAL GRUPO A + B + C				R\$ 838,28
Reembolso Desconto Vale Alimentação				R\$ 8,00	Taxa administrativa				R\$ 67,28	INSS Descontado do Func.				R\$ 41,60
TOTAL DE REEMBOLSO				R\$ 8,00	TOTAL DE REEMBOLSO				R\$ 67,28	Taxa administrativa				12%
CUSTOS FIXO	Seguro		4,35		CUSTOS FIXO	Seguro		0,00		CUSTOS FIXO	Seguro		0,00	
	Unimed		80,00			Unimed		0,00			Unimed		0,00	
	Vale Alimentação		160,00			Vale Alimentação		0,00			Vale Alimentação		0,00	
	Cesta Básica		103,00			Cesta Básica		0,00			Cesta Básica		0,00	
Sub Total Custos Fixos				347,35	Sub Total Custos Fixos				0,00	Sub Total Custos Fixos				0,00
										Líquido a Receber Pelo Sindicato				672,92
CUSTO TOTAL MÃO DE OBRA				1.325,31	CUSTO TOTAL MÃO DE OBRA				1.053,24	CUSTO TOTAL R\$				900,68

**Fonte:** dados da pesquisa

O custo de um trabalhador efetivo, ganhando o mínimo da empresa daria R\$ 1.325,31. Esse valor é composto do salário de R\$ 611,60, encargos trabalhistas de R\$ 218,95, provisões de férias e 13º salário de R\$ 155,41. Como benefícios, o trabalhador recebe cesta básica no valor de R\$ 103,00, sendo descontado R\$ 8,00 de seu holerite, vale alimentação de R\$ 160,00 e a empresa ainda paga assistência médica de R\$ 80,00 e R\$ 4,35 de seguro de vida por funcionário.

Enquanto um trabalhador terceirizado ganhando o mesmo salário de R\$ 611,60, custaria para a empresa R\$ 1.053,24. Valor este que é composto do salário mais os encargos trabalhistas de R\$ 218,95, provisões de férias de R\$ 155,41, 13º salário e taxa administrativa de R\$ 67,28. A diferença para o trabalhador efetivo é que esses terceirizados não recebem os benefícios. Os valores de férias e 13º são repassados às prestadoras de serviços e essa que repassa, posteriormente, ao trabalhador.

Para o trabalhador avulso, o cálculo foi feito com base em vinte e dois dias úteis trabalhados, diárias de R\$ 20,00 e direito a receber descanso semanal. O custo para a empresa totalizou R\$ 900,68. Sendo as diárias e o descanso semanal de R\$ 519,99, encargos trabalhistas de R\$ 186,16, provisões de férias e 13º salário de R\$ 132,12 e mais R\$ 62,40 de taxa administrativa. No caso dos trabalhadores avulsos, 13º salário e férias são pagos mensalmente ao Sindicato e esse repassa anualmente ao trabalhador.

Mas, em contrapartida, enquanto para a empresa a mão de obra mais barata é a de trabalhadores avulsos sindicalizados, para os trabalhadores isso significa salários menores.

No **quadro 2**, estão representados os salários a receber por um trabalhador, trabalhando em modalidades diferentes:

**Quadro 2** – Salários líquidos a receber pelo funcionário

Mão de Obra	Salário Líquido	Benefícios
Terceirizado	562,67	Não
Efetivo	554,67	Sim
Avulso	478,39	Não

**Fonte:** dados da pesquisa

Enquanto para a empresa um funcionário efetivo custa 47,15% a mais que um avulso, para o trabalhador, ser avulso nessa situação é desvantajoso. Além de não ter benefícios, seus salários são menores e ainda ganham pelos dias que trabalham.

São apresentadas no **quadro 3**, de forma sumarizada, as vantagens e desvantagens de cada modalidade de mão de obra:

**Quadro 3** – Vantagens e desvantagens

Mão de Obra	Vantagens	Desvantagens
Efetivo	Qualidade superior nos serviços e maior comprometimento dos funcionários.	Preço
Terceirizado	Preço inferior à trabalhadores efetivos	Apesar da prestadora de serviço, se responsabilizar por uma possível Rescisão, a Empresa pode ser solidária.
Avulso	Preço, e pagar por dias trabalhados, sendo assim, com a baixa de produção, o gasto de mão de obra diminui também.	Responder solidário em passivos trabalhistas, qualidade inferior nos serviços, aumento de re-trabalho.

**Fonte:** dados da pesquisa

Embora se apresente a vantagem com custo de mão de obra dos avulsos, que são bem menores, atenta-se ao fato de que esses trabalham cada dia em uma empresa. Assim sendo, dificulta-se à contratação de pessoal especializado e a apresentação de trabalhadores, a qualidade de serviços são inferiores à dos efetivos, gerando muitas vezes o retrabalho. No entanto, os trabalhadores efetivos geram custos elevados, mas o funcionário é treinado constantemente e a qualidade dos serviços é superior.

## 5. Considerações Finais

As considerações desenvolvidas ao longo da pesquisa prática demonstram razões sólidas para afirmar que a terceirização em atividade-meio, seja ela de prestadoras de serviços especializadas ou sindicatos, reduzem o custo de mão de obra na empresa. Ainda sim, a mão de obra realizada por trabalhadores avulsos, apesar de suas desvantagens com qualidade de serviço, demonstrou ser a forma de contratação com menores custos.

Em contrapartida, se a empresa decide optar por trabalhadores avulsos em sua atividade-meio, enfrenta problemas para capacitação de pessoal terceirizado devido à rotatividade. Deve-se atentar, também, ao fato de que a empresa deve se resguardar no momento de contratar serviços, pois ela responde solidária em possíveis problemas trabalhistas.

Os trabalhadores efetivos geram custos elevados para a empresa, mas esses apresentam mais dedicação ao serviço, evitando o retrabalho. De forma complementar, os gastos com treinamento trazem maior retorno, já que o funcionário fica mais tempo na empresa.

Como supra descrito, observou-se que as modalidades de mão de obra apresentam vantagens e desvantagens, cabe à empresa decidir se opta por preços menores ou qualidade superior nos serviços. Devendo-se em cada situação fazer uma análise das vantagens e desvantagens dos três tipos demonstrados de contratação.

## 6. Referências

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico:** elaboração de trabalhos na graduação. São Paulo: Atlas, 1995.

BARROS, Alice Monteiro de. A terceirização sob a nova ótica do Tribunal Superior do Trabalho. **Revista Trabalho & Processo**, São Paulo, n. 80, p.3-15, dez. 1992.

BRASIL, Decreto nº 3048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras Providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 13 jan. 2010.

BRASIL, Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 18 jan. 2010.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 13 jan. 2010.

BRASIL, Lei nº 6.019, de 03 de Janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 12 jan. 2010.

BRASIL, Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras Providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 16 jan. 2010.

BRASIL, Lei nº 12.023/09, de 27 de Agosto de 2009. Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>. Acesso em: 02 fev. 2010.

BRASIL, Súmula nº 331. Dispõe sobre Contrato de Prestação de Serviços. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/>. Acesso em: 02 fev. 2010.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CASTRO, Rubens Ferreira. **A terceirização no direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

HOEPPNER, Marcos Garcia. **Legislação Trabalhista Aplicada** (Providências Legais das Relações de Trabalho). São Paulo: Ícone, 2003.

JUNIOR, Olphir Cavalcante. **A terceirização das relações laborais**. São Paulo: LTR, 1996.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do Trabalho Científico**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

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

MAUAD, Marcelo. **Cooperativas de trabalho: sua relação com o Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2001.

MORAES, Paulo Douglas Almeida. **Contratação Indireta e Terceirização de Serviços na Atividade-Fim das Pessoas Jurídicas: Possibilidade Jurídica e Conveniência Social**. 2003. 138 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Campo Grande, Campo Grande, 2003.

RIOS, Dermival Ribeiro. **Minidicionário Escolar da Língua Portuguesa**. São Paulo: DCL, 2000.

SILVA, Ciro Pereira da. **A terceirização responsável: Modernidade e modismo**. São Paulo: LTR, 1997.

THENÓRIO, Iberê. A terceirização é a desgraça das relações de trabalho. 2006. Disponível em: <<http://www.reporterbrasil.com.br/exibe>>. Acesso em: 12 dez. 2009

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego - Estrutura Legal e Supostos**. 2. ed. São Paulo: LTR, 1999.

Recebido em: 30/11/2011  
Aprovado em: 07/01/2012