

Terceirização de Serviços – A Questão do Desemprego

Marcos Antonio Ferruzzi (UNIMEP) marcos.ferruzzi@vivax.com.br

Elisabete Stradiotto Siqueira (UNIMEP) betebop@uol.com.br

Mário Sacomano Neto (UNIMEP) pmsn@terra.com.br

Resumo

Este artigo trata do risco do desemprego diante do processo de terceirização de serviços. O texto aborda alguns conceitos relacionados à terceirização e a ameaça que alguns empregados sofrem de perder seus empregos para trabalhadores terciários. Os comentários são fundamentados com base em uma pesquisa realizada nos Estados Unidos e no Reino Unido com empresas que terceirizaram parte de suas atividades e também com pesquisa em algumas empresas na região de Campinas, SP - Brasil sobre a questão do desemprego na terceirização. O propósito deste artigo é apresentar informações que contribuam para um posicionamento mais claro a respeito de uma das questões mais críticas, do ponto de vista social, quanto à terceirização de serviços, que é o desemprego.

Palavras-chave: Terceirização; Serviços; Emprego.

1. Introdução

A dificuldade na manutenção e crescimento das empresas no mercado capitalista conduz os gestores organizacionais a buscar alternativas que lhes proporcionem maior vantagem competitiva frente a seus concorrentes. “O processo de globalização e de integração econômica entre os países tem exigido que as empresas se reestruturem para sua sobrevivência e desenvolvimento” (Robles, 2001). Cada vez mais se torna necessária a realização de serviços com qualidade e a baixo custo. As exigências cada vez maiores por parte dos clientes, governos, sindicatos, acionistas e todos os interessados nos negócios das empresas ampliam de forma extraordinária as atividades desenvolvidas no meio empresarial. Com isto, é imprescindível que os gestores não percam o foco do negócio, ou seja, apesar da diversidade das atividades e das dificuldades apresentadas não se deve esquecer a missão e objetivos principais da organização.

Cada empresa tem uma ou mais atividades principais. As outras são consideradas acessórias ou secundárias e nem por isto tomam menos tempo na administração dos gestores. Dentro desta necessidade imperiosa de focar mais tempo e recursos nas atividades principais e que agregam mais valor ao negócio da empresa surgiu à terceirização de serviços, onde a empresa repassa as atividades acessórias para uma outra empresa, geralmente especializada no ramo, que executará as tarefas com maior competência.

Esta referida competência se sustenta porque o que é atividade acessória para uma empresa pode ser considerado atividade principal para uma outra empresa. Por exemplo, o setor de limpeza pode ser uma atividade acessória para uma indústria farmacêutica, mas é atividade principal para uma prestadora de serviços especializada nesse segmento. Seguindo este exemplo, se as atividades de limpeza, ao invés de serem desempenhadas pela empresa farmacêutica, forem realizadas pela prestadora de serviços, é provável que será executada com maior produtividade, qualidade e até mesmo, redução de custos.

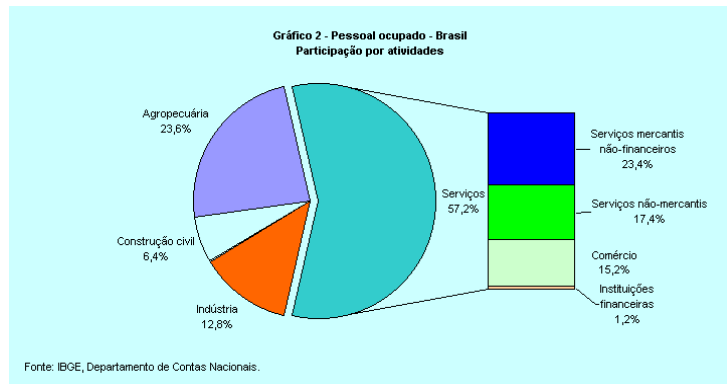
Se para as empresas a terceirização de serviços é vista, em muitos casos, como uma opção para conseguir maior vantagem competitiva, para seus empregados ela é vista como uma ameaça de desemprego, principalmente por aqueles que exercem atividades acessórias dentro

da organização e que não estão diretamente relacionadas ao foco principal dos negócios da empresa. Esses funcionários correm o risco de serem substituídos por trabalhadores terciários de uma prestadora. Nesse contexto é que se desenrolam as discussões abordadas neste estudo.

2. Referencial Teórico

2.1. Histórico e Conceito de Terceirização de Serviços

O setor de serviços merece atenção especial quando o assunto é emprego. No Brasil, de acordo com pesquisa realizada em 1999 pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o setor de serviços emprega 57,2% da população economicamente ativa. Esta participação é mais que o dobro do segundo segmento empregador, no caso a agropecuária com 26,3%, seguida pelo segmento industrial com 12,8% e a construção civil com 6,4%. De acordo com o IBGE, “no Brasil, a participação no PIB do setor produtor de serviços, em conceito amplo, segundo as Contas Nacionais, situou-se em 58,3% em 1999”.



No Brasil, a terceirização de serviços, enquanto atividade empresarial, surgiu há 40 anos como forma de prestação de serviço, onde o objetivo básico de se transferir serviços para terceiros consistia na redução de custo operacional, aliás, objetivo mantido até hoje por muitos empresários. Ainda persiste a resistência por parte de empresários em repassar para terceiros parte de suas atividades produtivas, administrativas e de infra-estrutura. Esta resistência é decorrente do receio em perder o controle do processo, ficar dependente do prestador, aumentar os custos operacionais, sofrer sanções legais, principalmente trabalhistas, e outros problemas que podem advir da terceirização.

Segundo Rangel (2003) a terceirização vem se constituindo na mola propulsora da reestruturação administrativa e produtiva das organizações brasileiras e mundiais. Sua relação se ampara na parceria entre prestador e tomador de serviços e requer confiança, transparência e preservação de princípios éticos entre as partes envolvidas. Consiste em racionalizar o funcionamento da empresa repassando a terceiros especialistas a responsabilidade pela execução de atividades não integrantes do escopo social da tomadora. “É o direito de contratar terceiros para melhor atingir o objetivo social”.

Atualmente a terceirização é estratégica para grande parte das empresas. Muitas delas vêm à terceirização como uma das alternativas mais viáveis para a continuidade da organização no mercado. O fato de se desfazer de parte da infra-estrutura industrial e comercial, reduzir os recursos aplicados em administração, incrementar a produtividade em setores com baixo desempenho, além de se associar a parceiros especializados em seus segmentos de atuação faz que os administradores ao invés de procurar pela verticalização de suas empresas, busquem a terceirização como fator estratégico para alcançar maior vantagem competitiva.

Conceitualmente a empresa que repassa seus serviços para a outra empresa é chamada de tomadora de serviços e a empresa que executa os serviços é chamada de prestadora de serviços, o trabalhador da prestadora que exerce suas tarefas na tomadora é denominado terciário, e esse processo é conhecido como terceirização de serviços. A terceirização de serviços não possui uma lei que a legitime e tampouco um decreto que a regule. Juridicamente pode-se dizer que é uma atividade ilegal, no sentido de que não existe lei para sua atuação, mas se realizada de forma correta, trata-se de uma atividade lícita e plenamente aceitável do ponto de vista legal, econômico e social. Embora sem lei, a terceirização é regida principalmente pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, além de todo arcabouço jurídico já disponível na área trabalhista, civil e criminal.

Na terceirização de serviços o trabalhador pertence ao quadro de funcionários da prestadora de serviços, embora quase sempre seu posto de trabalho seja dentro do estabelecimento da tomadora de serviços. É proibida legalmente a subordinação e a personalidade do trabalhador em relação ao tomador de serviços, pois o que se terceiriza é o serviço e não a pessoa. Caso esta condição não se realize caracteriza-se o vínculo empregatício entre o trabalhador e o tomador de serviços e desconfigura-se a terceirização, ou seja, “segundo a legislação, o contratante dos serviços terceirizados não pode dar ordens aos empregados da contratada” (Costa, 2004), sob risco de criar vínculo empregatício com a tomadora de serviços, e gerar os mesmos direitos e deveres trabalhistas e previdenciários de um funcionário contratado pelo regime da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Importante ressaltar que a terceirização de serviços, por meio dos terciários, representa parte da adequação do mercado de trabalho frente às novas exigências da sociedade atual. Com a globalização da economia, o desenvolvimento de novas tecnologias, a competição cada vez mais acirrada entre as empresas, em busca de produtividade, qualidade e redução de preços, o mercado sofreu grandes transformações nos últimos anos, inclusive no Brasil que abriu significativamente sua economia para o mercado internacional no início da década de 90. “O processo de reestruturação produtiva atualmente em curso tem provocado mudanças na forma como se organiza o mercado de trabalho” (LEMOS, 2004).

2.2. A Terceirização de Serviços e o Medo pela Perda de Empregos

Uma das principais críticas sofridas pelo segmento de terceirização de serviços é o risco de que trabalhadores com empregos formais venham a perder seus postos de trabalho para trabalhadores com remuneração inferior, visto que uma das principais vantagens da terceirização é a redução de custos operacionais.

No Brasil, “a Constituição de 1988 foi claramente estatizante” (Pinheiro, 2000), estabelecendo monopólios públicos a diversos segmentos. A estatização das organizações, com trabalhadores concursados e estáveis, é sem dúvida uma barreira à terceirização de serviços. “No entanto, menos de dois anos após a promulgação da nova constituição, o governo Collor lançou o Programa Nacional de Desestatização (PND), ampliando significativamente o escopo da privatização” (Pinheiro, 2000) e abrindo caminho para a terceirização de serviços.

No âmbito mundial, há algumas décadas parecia impraticável a competição internacional por meio da exportação e importação de serviços terceirizados, e se realizava fortemente o comércio exterior de mercadorias. Entretanto com o desenvolvimento das tecnologias de informações, principalmente no setor de comunicações via satélite e Internet, os países ficaram mais globalizados e os empregos passaram a ser terceirizados com muito mais facilidade e eficácia.

Um estudo conduzido pela Universidade de Maryland mostrou que o número de indivíduos nos Estados Unidos com rendas maiores de 100.000 dólares que apoiavam ativamente o livre comércio caiu de 57 por cento em 1999 para 28 por cento em 2004. Isto em grande parte é reflexo do medo em perder o emprego para profissionais de outras partes do mundo, visto que a concorrência se tornou muito maior, pois há 5 anos os meios de comunicação não permitiam a transferência de informações e a prestação de serviços no mesmo nível atual, e isto trazia mais segurança para os profissionais mais qualificados que se preocupavam apenas com as transações internacionais de mercadorias.

Para fundamentar este assunto, recorreremos às pesquisas efetuadas por Mary Amity e Shang-Jin Wei nos Estados Unidos entre 1992 e 2001, com diversos segmentos industriais, e no Reino Unido entre 1995 e 2001, englobando 69 setores industriais e 9 de serviços. Dessas pesquisas pode-se constatar que:

“Na análise final, a terceirização não leva a perdas de emprego líquido. Nossos resultados indicam isto quando se observam atentamente setores terceirizados, onde você descobre que somente um número pequeno de empregos é perdido como resultado de serviço da terceirização. Por exemplo, quando se observou a terceirização da economia dos Estados Unidos para 450 indústrias, existiu um efeito negativo pequeno em emprego. Mas agregando até 100 setores, não existia nenhuma perda de trabalho associado com serviço terceirizado. Isto implica que um trabalhador podia perder seu trabalho devido à terceirização, entretanto ele, ou um trabalhador desempregado, pode achar um emprego em outra firma dentro da classificação de indústria mais geral. Dados conseqüentemente agregados indicariam que não existe nenhuma perda de trabalho líquido quando existir criação de emprego suficiente em outro setor, que realmente parece ser o caso” (AMITI e WEI, 2004, p.36).

Os resultados dessa pesquisa mostram que o aumento do serviço terceirizado nos Estados Unidos seguiu o mesmo ritmo de aumento de produtividade de trabalho. Isto é provável porque as empresas repassaram para terceiros suas atividades menos eficientes e ainda ganharam em redução de custos. Ainda que a terceirização conduza a queda inicial de emprego direto, a eficiência aumentada pode levar a produção mais alta e uma expansão de emprego em outros segmentos. Por exemplo, uma firma pode demitir alguns empregados diretos em seus serviços de tecnologia da informação entretanto, como se torna mais eficiente, pode decidir expandir sua pesquisa no departamento de desenvolvimento, assim criando novos empregos.

Apesar da pesquisa mostrar a nível macro econômico que a terceirização não reduz o emprego, visto que o nível global de emprego líquido se mantém inalterado, e que empregos reduzidos num segmento são compensados por aumento de emprego em outros segmentos criados pelo próprio processo terciário, ainda existe o temor pela perda no campo micro econômico, por exemplo, dentro de uma empresa que resolve terceirizar grande parte de suas atividades, pois aí sim, os empregos diretos serão reduzidos, quando os empregados da tomadora dos serviços forem substituídos por trabalhadores da empresa prestadora de serviço, geralmente em quantidade menor de trabalhadores, para tornar o contrato de terceirização rentável para a prestadora de serviços e para que a tomadora de serviços obtenha, sempre que possível, redução de custos.

Para Barthélemy (2004) “a terceirização tem um impacto negativo sobre o sentido de segurança no emprego dos empregados e sobre sua lealdade, mesmo quando eles mantêm seus cargos na empresa. Isto pode levar à diminuição da produtividade ou ainda a ações disfuncionais, como greves”. Isto é visto em função da ameaça do desemprego ou da própria desconfiança do empregado quanto à valorização de suas habilidades e competências, quando analisadas pelo empregador.

Com o aumento do processo de terceirização é comum às empresas terem num mesmo departamento o convívio de empregados e de terciários realizando suas atividades. E também

é sabido pelos empregados que eles podem vir a perder seus empregos para outros prestadores de serviços, caso a sua empresa amplie o processo de terceirização. Com esta ameaça eminente, é comum notar duas frentes bem distintas de atuação dos empregados restantes da empresa tomadora de serviços, de um lado o esforço adicional para mostrar sua boa performance no desempenho das atividades, quando comparadas aos terciários, e de outro lado o boicote e a resistência pela permanência de trabalhadores terceirizados na organização.

Cria-se desta forma uma condição ambígua no convívio dos diversos trabalhadores envolvidos naquele processo, pois a competitividade entre eles cria maior produtividade no trabalho, mas ao mesmo tempo o clima organizacional é bruscamente afetado pela ameaça de perda de emprego dos trabalhadores diretos da organização. Dizemos que a condição é ambígua porque desconsiderando a terceirização, são comuns os livros e estudos de administração apresentarem o aumento de produtividade decorrente de uma melhora no clima organizacional, além de outros fatores, quando neste caso ocorre exatamente o contrário, visto que temos o aumento de produtividade associado à piora no clima organizacional. O que se deve estudar com profundidade e acompanhamento em médio prazo é por quanto tempo a produtividade se mantém em alta, diante de um clima organizacional ruim.

2.3. Cultura Organizacional – breve abordagem

Nosso objetivo aqui é apresentar algumas ponderações a respeito do comportamento das pessoas dentro das organizações onde trabalham, do ponto de vista da ciência social e com relação ao processo de terceirização de serviços. E de início consideramos importante apresentar o conceito de Edgar Schein, por ser um dos mais utilizados, para a definição de cultura organizacional:

“Cultura é um padrão de pressupostos básicos compartilhados que o grupo aprendeu conforme resolvia seus problemas de adaptação externa e integração interna, e que funcionou bem o suficiente para ser considerado válido e, portanto, ser ensinado aos novos membros como uma maneira correta de perceber, pensar e sentir em relação a esses problemas” (SCHEIN, 1992, p.12).

Os trabalhadores de uma organização estão inseridos numa realidade que os fazem agir dentro de padrões aceitáveis de conduta para aquele ambiente de trabalho. A isto são associados à realidade familiar, comunitária, religiosa, educacional, e outros locais de convívio social que interferem na sua formação. Além da realidade concreta com mensagens comunicadas de forma expressa e muito bem definidas, temos a semiótica, que é o campo do conhecimento que estuda a comunicação humana, não apenas quanto a sua capacidade de transmitir mensagens, mas de constituir-se através de meios simbólicos, como a ciência geral dos signos. Todas estas realidades e formações interferem na forma como o trabalhador percebe, sente, age e se comporta diante das outras pessoas de seu convívio organizacional.

Utilizando-se do exemplo da terceirização de serviços dentro de uma organização, que terceiriza parte de suas atividades e mantém outra parcela sendo executada por empregados diretos, podemos notar que existe um ingrediente a mais no convívio social dos trabalhadores em geral. Agora existe um “corpo estranho” dentro da empresa, um grupo de trabalhadores terciários que partilham o mesmo espaço, regras, normas, procedimentos, e lutam por destaque no desempenho de suas funções. Ali não está escrito, nem dito, mas pela concepção semiótica todos os empregados da empresa percebem que a ameaça de perder o emprego para trabalhadores terciários é eminente. Desta observação irá resultar uma mudança de comportamento dos empregados da empresa, que sempre que possível criarão resistência à permanência dos demais dentro da organização.

3. Metodologia das Pesquisas

Foram realizadas duas pesquisas científicas metodológicas, sendo a primeira com base em fonte secundária, pois se baseia na pesquisa realizada por Mary Amity e Shang-Jin Wei nos

Estados Unidos e Reino Unido entre 1992 e 2001, com diversos segmentos industriais e de serviços. O objetivo foi aprofundar os conhecimentos e a compreensão sobre a terceirização de serviços a nível mundial, com foco no emprego.

A segunda pesquisa, de âmbito local, foi realizada na região de Campinas, SP, e abordou os gestores de 5 empresas que terceirizaram parte de seus serviços há mais de 5 anos. O objetivo nesta etapa foi analisar se a terceirização causou o desemprego dos trabalhadores das tomadoras de serviços. A pesquisa local é importante porque existe pouco conhecimento acumulado e sistematizado sobre o assunto (VERGARA, 2000).

A pesquisa local foi feita com base em entrevistas pessoais com os gestores dos contratos de terceirização das empresas tomadoras de serviços. As entrevistas foram divididas em duas partes, sendo num primeiro momento o preenchimento de um questionário pelos entrevistados e num segundo momento a entrevista aberta em forma de diálogo com abordagens aprofundadas a respeito da relação entre terceirização e emprego. O processo de pesquisa adotado foi à abordagem direta, sendo os objetivos do projeto revelados aos respondentes, (MALHOTRA, 2001).

Analisando os resultados das duas pesquisas, sem querer fazer uma comparação entre as diferentes regiões pesquisadas, mas apenas observando as conclusões finais dos autores da pesquisa americana e europeia e os números da pesquisa local foi possível comparar os resultados com o posicionamento dos autores que constam das referências bibliográficas apresentadas neste artigo. Destas avaliações pudemos tirar nossas conclusões que constam da parte final deste trabalho.

Além das pesquisas de campo este artigo foi elaborado com base em levantamento de fontes secundárias. Neste método podemos incluir a revisão bibliográfica em livros, periódicos, teses, dissertações, relatórios de pesquisa e outros materiais escritos, além da mídia eletrônica e consulta a especialistas (VERGARA, 2000).

Para complementar os estudos foram analisados alguns dados pertinentes ao Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo – Sindeprestem, sobre o assunto em referência.

4. Pesquisa de Campo na Região de Campinas, SP

No intuito de observar como ocorre à terceirização de serviços na região de Campinas – SP, nós fizemos uma pesquisa com 5 empresas que já atuam com terceirização há mais de 5 anos, conforme descrito na tabela 1, a fim de verificarmos nessas empresas como seus gestores analisam o risco do desemprego de trabalhadores diretos, além de identificar situações de como foi o desenvolvimento da terceirização nestas empresas, em que grau se deu à substituição de empregados por trabalhadores terciários, quais as dificuldades para lidar com o pessoal que sofre um processo de terceirização.

A tabela 1 mostra a situação atual das cinco empresas pesquisadas, quanto à quantidade de empregados, a quantidade e o percentual de terciários e o segmento de mercado em que cada empresa trabalha. Esses dados foram obtidos diretamente com os gestores das tomadoras de serviços em resposta ao questionário que antecedeu a entrevista pessoal.

Segmento de Atuação no Mercado	Quantidade de Empregados Diretos	Quantidade e Porcentagem de Trabalhadores Terceirizados	Serviços Terceirizados
Fábrica de Papel	1.250	380 (24%)	Carregamento (expedição)

Fábrica de Chocolate	1.300	550 (30%)	Carregamento (expedição e matéria-prima)
Assistência Médica	620	70 (9%)	Manutenção, limpeza, portarias.
Metalúrgica	710	60 (8%)	Final de linha de produção e portarias.
Água e Esgoto	510	15 (3%)	Telemarketing.

Fonte: Pesquisa realizada pelos autores.

Tabela 1: Empresas pesquisadas que terceirizam parte de suas atividades acessórias em serviços, na região de Campinas, SP.

A pesquisa foi realizada em 2005 e por termos uma amostra pequena da quantidade total de empresas que terceirizam seus serviços nós procuramos escolher empresas de segmentos diferentes de atuação, a fim de obtermos uma visão maior dos diferentes segmentos envolvidos na terceirização local de serviços.

A pesquisa foi realizada pessoalmente, pelos autores, com os gerentes de Recursos Humanos e de Logística das empresas tomadoras dos serviços. Os entrevistados são os responsáveis pela contratação e gestão dos contratos de terceirização. A pesquisa foi feita em forma de entrevista pessoal, individualmente, com duração de aproximadamente 2 horas, sendo que todas ocorreram na sede das empresas tomadoras.

Dentre as cinco empresas consultadas, quatro são do setor privado e uma do setor público (Água e Esgoto), sendo esta última a que menos terceiriza, em função de proibição legal e ter grande parte de funcionários concursados, com estabilidade no emprego, porém ela é a empresa que está mais satisfeita com a terceirização, principalmente pelo desempenho dos terciários, muito superior ao rendimento de seus funcionários que ocupavam essa função. Em contrapartida, o segmento de manufatura, que envolve as fábricas de papel e chocolate, é o que apresentou a maior incidência de terceirização, principalmente nos setores de carregamento e expedição.

Quando os gestores foram questionados a respeito do desemprego, as respostas foram muito parecidas. Eles praticamente substituíram os empregados por trabalhadores terciários, em quantidade praticamente igual, num primeiro momento, e no decorrer do contrato, com o aumento de especialização e adequação dos serviços, a quantidade de trabalhadores foi diminuindo dentro dos terciários, de tal forma que a redução de custos, compartilhada entre tomador e prestador de serviços, permitisse a continuidade do contrato. Embora houvesse uma redução na quantidade de terciários para a realização de uma determinada tarefa, as tomadoras acabavam por terceirizar outros serviços e assim aumentavam o número de terciários dentro da organização.

Embora houvesse uma redução nos postos de trabalho terceirizados com o passar do tempo, ocorreu também um aumento do emprego criado nas prestadoras de serviços, em funções administrativas e de apoio ao controle e desempenho dos serviços terceirizados. O aumento dos empregos criados pelas prestadoras foi em média 10% maior do que o desemprego gerado nas tomadoras. Esses novos postos de trabalho na prestadora se constituem em funções de logística, operacional, escriturários, e outras que controlam as atividades terciárias dentro dos tomadores de serviços.

A fábrica de chocolates além de ser a empresa mais terceirizada dentre as pesquisadas, também se utilizava muito de temporários para cobrir sua sazonalidade, principalmente na época de Páscoa, Natal, e para atender contratos de exportação para seus clientes em mais de 80 países. A rotatividade de pessoal nessa fábrica é muito alta e ela vê na terceirização de

serviços uma vantagem competitiva muito importante para sua atividade comercial. Essa sazonalidade permite que empregados e terceirizados se acostumem com a terceirização de serviços e não criem tanta resistência a esse processo.

Segundo informações dos entrevistados, o processo de terceirização em suas empresas ocorre nas atividades secundárias e por isto mesmo, são em geral, os trabalhadores com menores salários. Aqui nós devemos fazer duas observações importantes: a primeira é que a legislação brasileira não permite terceirizar a atividade principal da empresa e isto cria uma limitação muito grande no repasse de atividades para uma prestadora de serviços terceirizados. A segunda observação é quanto ao salário dos terceirizados, pois os empregados substituídos pelos terciários já ganham menos do que os demais trabalhadores da empresa e como uma das principais vantagens competitivas da terceirização é justamente a redução de custo, as prestadoras normalmente trabalham com funcionários com salários iguais ou menores do que os trabalhadores que foram substituídos, isto cria uma diferença salarial muito grande dentro do posto de trabalho, pois de um lado se tem os empregados da tomadora com salários maiores e atuando na atividade principal da empresa e na outra ponta os terciários com salários baixos atuando em atividades acessórias. Isto cria um abismo entre o menor e o maior salário praticado nestas organizações que terceirizam suas atividades.

A tabela 2 mostra a evolução da terceirização nos últimos cinco anos nas empresas pesquisadas. Pelo que se observa o índice de terceirização aumentou consideravelmente nos últimos anos e isto não provocou a redução de trabalhadores nos postos de trabalho. As empresas com maior sazonalidade foram as que mais utilizaram os terciários na execução das tarefas.

Segmento de Atuação no Mercado	Quantidade total de trabalhadores nas empresas tomadoras de serviços (empregados + terceirizados) e porcentagem de trabalhadores terceirizados em relação ao total geral de trabalhadores					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Fábrica de Papel	1.100 (12%)	1.120 (15%)	1.150 (19%)	1.150 (21%)	1.200 (22%)	1.250 (24%)
Fábrica de Chocolate	920 (20%)	980 (22%)	1.100 (25%)	1.150 (26%)	1.200 (28%)	1.300 (30%)
Assistência Médica	580 (4%)	600 (4%)	550 (4%)	560 (6%)	580 (6%)	620 (9%)
Metalúrgica	690 (1%)	710 (1%)	650 (1%)	680 (8%)	680 (8%)	710 (8%)
Água e Esgoto	450 (3%)	460 (3%)	460 (3%)	490 (3%)	480 (3%)	510 (3%)

Fonte: pesquisa realizada pelos autores.

Tabela 2: Quantidade de empregados e terciários no tomador de serviços, no período de 2000 a 2005, nas empresas pesquisadas na região de Campinas, SP.

5. Conclusão

A conclusão que chegamos neste artigo é que não se pode inferir que a terceirização de serviços causa desemprego. O resultado das duas pesquisas que serviram de base para este artigo mostram resultados favoráveis ao processo de terceirização quanto à questão do emprego. Para a pesquisa americana e européia o nível de emprego global numa população expressiva se mantém inalterado ou até mesmo com acréscimo, mesmo que no nível micro econômico possa ocorrer o desemprego localizado. Enquanto a pesquisa regional feita com cinco empresas, de diferentes segmentos, mostra que a terceirização aumentou continuamente nos últimos anos e a quantidade total de trabalhadores nos postos de trabalho também aumentou, caracterizando desta forma o aumento no nível de emprego.

Entretanto, para os empregados em atividades acessórias de uma empresa que terceiriza suas atividades secundárias, o desemprego é eminente e a relação com os terciários é quase sempre conflituosa, gerando uma piora no clima organizacional, mesmo que ocorra o aumento da produtividade e o incremento de valor para o tomador de serviços.

Outro fator negativo na terceirização de serviços em atividades acessórias é a diminuição da remuneração salarial dos trabalhadores envolvidos no processo, principalmente os terciários. Esta situação se agrava quando o tomador de serviços enxerga a redução de custos como a principal vantagem competitiva no processo de terceirização.

Como fatores restritivos e limitadores deste estudo queremos destacar a falta de correlação entre os diferentes fatores que promovem o aumento ou diminuição do nível de emprego a nível nacional, como a situação econômica e financeira das empresas e do país, a inovação tecnológica, o processo sucessório na gestão das empresas e outros motivos que contribuem para o sucesso ou fracasso de uma organização, isto vale para as duas pesquisas abordadas. Também não realizamos pesquisa com os trabalhadores que exercem tarefas acessórias dentro das empresas, a fim de descobrir suas posições, percepções e sentimentos com relação ao risco de desemprego local no processo de terceirização. Essa pesquisa com os trabalhadores não aconteceu porque não era esse o propósito deste estudo, entretanto é condição relevante para conhecimento do clima organizacional.

Como sugestão para futuros estudos relacionados a este tema indicamos a realização de pesquisas científicas e a revisão bibliográfica sobre a relação existente entre a terceirização de serviços e a remuneração salarial dos trabalhadores envolvidos nesse processo. Esse nos parece um tema bastante interessante para a avaliação do mercado de trabalho, o futuro da terceirização e o melhor entendimento do clima organizacional dentro das organizações que terceirizaram suas atividades.

Bibliografia

- AMITI, M.; WEI, S.J. Demystifying Outsourcing. Finance & Development. Washington: Dec. 2004, v. 41, iss. 4.
- BARTHÉLEMY, J. Os Sete Pecados Capitais da Terceirização. Periódico da RAE – Executivo. Vol. 3. Ano 2004. P. 63.
- CARLETO, B.; FRANCISCO, A.C.; KOVALESKI, J.L. Por que as Empresas Demitem? XI SIMPEP. Bauru, SP. Novembro de 2004.
- COSTA, S.A. Terceirização em Foco. Periódico da RAE – Executivo. Vol. 3. Ano 2004. P. 55.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Site www.ibge.gov.br. Acessado dia 02/08/2005 as 21:00 h.
- Lei n.º 6.019/1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas e dá outras Providências.
- LEMOS, A.H.C. Empregabilidade e Adesão à Nova Cultura do Trabalho. XXVIII EnANPAD – Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração. Curitiba, PR. Setembro de 2004.
- MACHADO, H.V.; MORAIS, M.R.; HERNANDES, C.A. Explorando Significados da Demissão. XXVIII EnANPAD – Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração. Curitiba, PR. Setembro de 2004.
- MALHOTRA, N.K. Pesquisa de Marketing: Uma Orientação Aplicada. Porto Alegre: Bookman, 2001.
- MIGUELES, C.P. O Estudo da Cultura Organizacional: as dificuldades estão no objeto ou nas formas de defini-lo? Cadernos do EBAPE.BR, vol.I, n.2, dezembro-2003.
- PEREZ, G. Avaliação e Escolha de Fornecedores de Serviços de Tecnologia da Informação: um estudo de casos múltiplos. Dissertação de Mestrado apresentada na FEA – USP. São Paulo. 2003.
- PINHEIRO, A. C. A Experiência Brasileira de Privatização: o que vem a seguir? Texto apresentado na Segunda Conferência Anual de Desenvolvimento Global, realizada em Tóquio de 10 a 13 de dezembro de 2000. Rio de Janeiro. 2000.
- RANGEL, D.A.V.B. Terceirização. Texto apresentado ao Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo. São Paulo. 2003.
- ROBLES, L. T. A Prestação de Serviços de Logística Integrada na Indústria Automobilística no Brasil: em busca de alianças logísticas estratégicas. Tese de Doutorado apresentada na FEA – USP. São Paulo. 2001.

ROESCH, S.M.A. Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2005.
SINDEPRESTEM - Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo. Site: www.sindeprestem.com.br. Acessado dia 21/07/2005 as 16:00 h.
VERGARA, S.C. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração. São Paulo: Atlas. 2000.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.