



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I - CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

MARIA DE FÁTIMA SIQUEIRA COUTINHO SUASSUNA

**CONTRATAR OU TERCEIRIZAR: Qual a opção menos onerosa
para realizar atividades acessórias em um condomínio.**

**CAMPINA GRANDE - PB
2012**

MARIA DE FÁTIMA SIQUEIRA COUTINHO SUASSUNA

CONTRATAR OU TERCEIRIZAR: Qual a opção menos onerosa para realizar atividades acessórias em um condomínio.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação de **Ciências Contábeis** da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel/Licenciado em **Ciências Contábeis**.

Orientador (a): Vânia Vilma Nunes Teixeira

FICHA CATALOGRAFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA SETORIAL CIA1 – UEPB

S939c Suassuna, Maria de Fátima Siqueira Coutinho.

Contratar ou terceirizar: qual a opção menos onerosa para realizar atividades acessórias em um condomínio / Maria de Fátima Siqueira Coutinho Suassuna. – 2012.

20 f. II.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências contábeis) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais e Aplicadas, 2012.

“Orientação: Prof^ª. Esp. Vânia Vilma Nunes Teixeira, Departamento de Contabilidade”.

1. Contratação efetiva. 2. Terceirizada. 3. Condomínio. I. Título.

21. ed. CDD 657.42

MARIA DE FÁTIMA SIQUEIRA COUTINHO SUASSUNA

**CONTRATAR OU TERCEIRIZAR: QUAL A OPÇÃO MENOS ONEROSA
PARA REALIZAR ATIVIDADES ACESSÓRIAS EM UM CONDOMÍNIO**

Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) foi julgado adequado para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, sendo aprovado em sua forma final.



Professor Msc. José Eliilton Cruz de Menezes
Coordenador do Trabalho de Conclusão de Curso

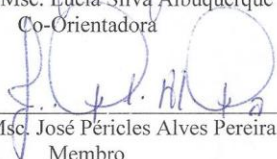
Professores que compuseram a banca:



Professora Esp. Vânia Vilma Nunes Teixeira
Orientadora



Professora Msc. Lúcia Silva Albuquerque
Co-Orientadora



Professor Msc. José Péricles Alves Pereira
Membro

Campina Grande – PB, 16 de novembro de 2012.

RESUMO

SUASSUNA, Maria de Fátima Siqueira Coutinho. **Contratar ou Terceirizar: Qual opção menos onerosa para realizar atividades acessórias em um condomínio.** 2012. 20 folhas. Trabalho de conclusão de curso – Curso de Ciências Contábeis, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2012.

Em busca da redução de custos e do cumprimento das obrigações sociais e econômicas, empresas procuram achar soluções compatíveis para suprir suas necessidades como por exemplo a contratação de empregados para realizar serviços complementares de vigilância e limpeza. O administrador deve escolher empregados para desempenhar atividades acessórias com custo acessível e ao mesmo tempo manter o bom funcionamento do condomínio. Nesse sentido, o objetivo deste estudo é analisar e comparar entre as formas de contratação efetiva e terceirizada a fim de identificar a opção menos onerosa para desenvolver atividades acessórias junto aos condomínios. Do ponto de vista metodológico, podemos caracterizá-lo como sendo uma pesquisa descritiva, qualitativa, bibliográfica e documental. Mediante resultado obtido através da mensuração dos dados, constatou-se que a forma menos onerosa é a contratação efetiva.

Palavras-chave: Contratação Efetiva. Terceirizada. Condomínio.

1 INTRODUÇÃO

Com a necessidade de acompanhar a modernidade e os avanços provenientes da globalização, as empresas nos dias atuais seguem num ritmo constante para acompanhar a competição entre os baixos custos e a qualidade dos produtos e atividades, levando-as a se dedicarem e direcionarem seu foco principal na atividade-fim que desenvolvem, passando a optar por outras novas formas de contratar empregados para desenvolver atividades-meio e assim suprir e cumprir sua real missão diante do mercado.

Diante deste quadro surge a indagação: Qual a forma menos onerosa para contratar empregados para desenvolver atividades acessórias num condomínio: Contratação efetiva ou Terceirizada?

O presente estudo tem o objetivo de analisar e comparar qual opção de contratação que apresenta menos custos e encargos para desenvolver atividades acessórias em um condomínio centro médico comercial, onde os empregados desempenham as seguintes funções: segurança, zelador e porteiro.

As duas opções apresentadas são: contratação efetiva e terceirização. Segundo a CLT¹, contrato de trabalho é a prestação do serviço subordinado e não eventual do empregado ao empregador, mediante pagamento de salário e a Terceirização é 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 gerando competitividade.

Diante de um assunto com tal importância e de grande utilidade nos dias atuais, a empresa em estudo é um condomínio centro médico comercial, o que levou sua administração ter a necessidade de escolher uma forma sensata e viável de contratar pessoal para realizar atividades secundárias, mas que são indispensáveis.

A presente pesquisa se justifica devido a melhor viabilização em torno da escolha da forma adequada de contratar empregados para desempenhar atividades acessórias com custo acessível e ao mesmo tempo suprir as necessidades da realização de tarefas essenciais para o bom andamento dos afazeres diários do condomínio.

Dá a importância do estudo quanto a esse tema sob a ótica dos cálculos dos custos e encargos com os empregados que exercem a mesma função com forma de contratação diferente, levando o síndico ou administrador a optar entre as duas formas após mensuração destes valores, ele poderá comprovar qual a menos onerosa para o seu condomínio.

Nos últimos anos, a terceirização tem tomado dimensões significantes em nosso país, é utilizada para reduzir custos e retirar obrigações trabalhistas das empresas, substituindo o contrato de trabalho direto mesmo assegurado por lei.

No campo das relações de trabalho, a terceirização se manifesta de formas distintas: como maneira de rebaixar a remuneração do trabalhador e dos benefícios, sem necessariamente sonegar a legislação trabalhista; como relação de emprego triangular, utilizando-se de agências de intermediação de mão-de-obra, via contratação temporária; como forma de mascarar a relação de emprego, por meio da contratação de

¹- CLT significa Consolidação das Leis do Trabalho. A CLT é uma norma legislativa de regulamentação das leis ao Direito do trabalho e do Direito processual do Trabalho no Brasil. A CLT foi aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e sancionada por Getúlio Vargas, o presidente do Brasil na época.

cooperativas, pessoas jurídicas, profissionais autônomos, trabalho de estagiários entre outras, como expressão da informalidade (KREIN, 2007).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a atividade, entre 2003 e 2010, liderou o avanço das vagas formais (crescimento de 36,5%). Só a terceirização empregou mais de 1,5 milhão de pessoas entre 2009 e 2010. Há no Brasil, hoje, 37 milhões de trabalhadores formais com carteira assinada. Destes, 22,2% do total 8,2 milhões, são trabalhadores empregados em empresas prestadoras de serviços especializados. Além disso, o segmento abriga hoje cerca de 68 % de seus trabalhadores com carteira assinada, percentual que superou o da indústria, sendo esta considerada a atividade que mais formaliza seus empregados. No passado, contratou diretamente com carteira 66,7% das vagas que ofereceu.

Os números comprovam que, mais do que uma tendência, a prestação de serviços especializados é uma realidade no Brasil, uma modalidade que contribui para a formalização do mercado de trabalho, amplia o formal, moderniza as relações de trabalho, agrega eficiência ao processo produtivo brasileiro e, como consequência, eleva a competitividade das empresas nacionais diante dos seus concorrentes internacionais. O IBGE afirma ainda que: “O serviço que mais empregou foram os serviços de terceirizados, que são atividades que servem de apoio às atividades produtivas, tanto de baixa qualificação, e em destaque os vigilantes, segurança e serviços de limpeza.”

Em pesquisa apresentada pelo DIEESE (1993), Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos os problemas decorrentes da terceirização são: diminuição dos benefícios sociais (72,5%); salários mais baixos (67,5%); ausência de equipamento de proteção/falta de segurança/insalubridade (32,5%); trabalho menos qualificado (17,5%); trabalho sem registro (7,5%); perda da representação sindical (5%) e jornada mais extensa (5%).

2 REVISÃO DA LITERATURA

O trabalho já incorporou diversos significados e sentidos durante toda a história, na antiguidade era classificado como castigo e tortura. Na sociedade pré-industrial o trabalhador era escravo e tratado como uma coisa. Na Idade Média com as corporações de ofício, o trabalhador recebia salários e obedecia a seus mestres de forma autoritária, mas tinham liberdade. Foi a partir do século XVIII, que o Direito do

Trabalho teve seu pleno desenvolvimento decorrente principalmente dos movimentos operários fruto da Revolução Industrial.

Resende (2011, p.01) conceitua Direito do trabalho como “o ramo da ciência jurídica que estuda as relações jurídicas entre os trabalhadores e os tomadores de seus serviços e, mais precisamente entre empregados e empregadores.” A palavra Trabalho vem do latim *Tripalium*, de tortura, era um instrumento de tortura formado por três paus que era colocado sobre os animais. Ao contrário de hoje, o trabalho não dignificava o homem, pois como era realizado através de força física, somente as classes menos favorecidas eram obrigadas a realizá-lo, as atividades intelectuais como a política e a medicina eram dignas dos nobres que desenvolviam suas aptidões mentalmente, apenas trabalhavam a mente e o pensamento.

Na afirmação de Martins (2008) “o Trabalho dignifica pessoalmente o homem, merecendo valorização, tem a doutrina social um sentido humanista. A legislação do trabalho é o resultado da reação contra a exploração dos trabalhadores pelos empregados.”

Com a Revolução Industrial, os escravos foram substituídos pelo trabalhador assalariado e algumas condições de trabalho foram aprimoradas e outras despendidas como a jornada de trabalho excessivas e longa de até 16 horas diárias. Mas, outros problemas surgiram com a substituição do homem pela máquina, como o acúmulo de desempregados, muitos acidentes de trabalho, baixos salários, doenças decorrentes da exposição aos gases, poeira e péssimas instalações.

Concordando, Nascimento (2005), argumenta que foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia substituindo a força humana. Diante deste quadro o Estado começa a atuar para a manutenção da ordem pública não intervindo nas relações privadas, mas, impondo limitações á liberdade entre o empregador e o empregado, por meio de uma legislação que proibia os abusos do empregador e evidenciando a proteção do empregado preservando a dignidade do mesmo no trabalho.

A Igreja que era uma instituição de grande destaque e influência passa a se preocupar com o trabalho subordinado.

Em Chicago, Estados Unidos no dia 01 de maio de 1886, os trabalhadores organizaram greves e manifestações, visando melhores condições de trabalho e as reduções de jornada de 13 para 8 horas. E após um grande conflito entre a polícia e os

grevistas resultando em 07 mortes, o governo e os sindicatos resolveram institucionalizar o 1º de maio como o “Dia do Trabalho.”

No Brasil em 1943, através de um decreto-lei nº 5.452 de 01/05/43, foi aprovado a CLT, Consolidação das Leis Trabalhistas com o objetivo de reunir as leis esparsas existente na época. Em 05 de outubro de 1988, foi aprovada a atual constituição na qual, empregados e empregadores fazem uso para respeitar assim sua relação de trabalho.

2.1 Contrato de Trabalho Efetivo

Denominado de locação de serviço, o Contrato de Trabalho era anteriormente assim nomeado. Segundo Moura (2011, p.39) no Art. 442 da CLT, o contrato é definido como acordo tácito ou expresso e verbal ou escrito correspondente à relação de emprego.

Martins (2008), afirma que “contrato de trabalho deve haver continuidade na prestação de serviço, que deverão ser remunerados e dirigidos por aquele que obtém a referida prestação”. Afirma-se que o objeto do contrato de trabalho é a prestação de serviços subordinados do empregado ao empregador.

Já Resende (2011, p.248) comenta que “é um acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física (empregado) coloca seus serviço à disposição de uma pessoa física ou jurídica ou ente despersonalizado (empregador), sendo estes serviços pessoais, não eventuais, onerosos e subordinados.”

2.2 Sujeitos do Contrato de Trabalho

- a) Empregado, esclarece o art. 3º da CLT que é toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
- b) Empregador, segundo o Art. 2º da CLT, considera a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Quanto á forma o contrato de trabalho pode ser: Verbal ou Escrito. Segundo o Art. 443 da CLT, o Verbal ou tácito é o que não há acordo escrito, é firmado pela confiança existente entre as parte. Já o contrato Escrito ou expresso é aquele que firma-

se no acordo entre as partes: empregado e empregador se concretiza através de documento escrito em que as condições ajustadas são estabelecidas e anotadas (normalmente) em CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) visando não ferir os direitos que são assegurados na Constituição Federal e na Constituição das Leis Trabalhistas.

Quanto á duração, Martins (2008, p. 103), comenta que o contrato de trabalho pode ser por prazo determinado, quando as partes ajustam antecipadamente seu termo, enquanto que no contrato por prazo indeterminado não há tempo para término do pacto laboral.

Encontramos no § 1º do art. 443 da CLT, que o contrato de trabalho por tempo determinado é aquele cuja vigência dependa de termos pré-fixados ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. Considera-se por prazo indeterminado segundo o Art. 452 da CLT todo o contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução dos serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Já Resende (2011, p.268) afirma que é aquele que o contrato é indeterminado quando não tem previsão de término, isto é, que vigora indefinidamente no tempo.

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

- a) Carteira de trabalho assinada desde o primeiro dia de serviço;
- b) Exames médicos de admissão e demissão;
- c) Repouso Semanal Remunerado (1 folga por semana);
- d) Salário pago até o 5º dia útil do mês;
- e) Primeira parcela do 13º salário paga até 30 de novembro. Segunda parcela até 20 de dezembro;
- f) Férias de 30 dias com acréscimos de 1/3 do salário;
- g) Vale-Transporte com desconto máximo de 6% do salário;
- h) Licença Maternidade de 120 dias, com garantia de emprego até 5 meses depois do parto;
- i) Licença Paternidade de 5 dias corridos;
- j) FGTS: depósito de 8% do salário em conta bancária a favor do empregado;
- l) Horas-Extras pagas com acréscimo de 50% do valor da hora normal; e em algumas convenções garantido acréscimos de 100%;

- m) Garantia de 12 meses em casos de acidente;
- m) Adicional noturno de 20% para quem trabalha de 22:00 às 05:00 horas;
- n) 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;
- o) Aviso prévio de 30 dias, em caso de demissão;
- p) Seguro Desemprego: Vale a pena destacar, no entanto, que os empregados 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 o empregador, a mão-de-obra direta refere-se a custos econômicos diretos com o trabalho, entre elas: admissão, demissão, benefícios sociais e até treinamento, tornando-o assim um empregado mais qualificado e especializado.

Um empregado 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.

Um empregador pessoa jurídica terá como ônus trabalhista as seguintes contribuições, segundo a CLT:

- a) 20% de INSS sobre folha de pagamento;
- b) 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 á empresa;
- c) 8% de FGTS sobre folha de Pagamento;
- d) 5,80% de Contribuições para Instituições denominadas de Terceiros, como SESC, SENAI, INCRA, entre outras. 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 empregados como seguro de vida, plano de saúde, vale transporte e vale alimentação.

2.3 Vantagens e desvantagens da contratação efetiva

No que se refere à contratação direta dos empregados, são muitas as responsabilidades trabalhistas e sociais que devem ser levadas em consideração na hora

de optar por essa modalidade de admissão de empregados, mas mesmo assim são apresentadas várias vantagens para tal opção. Na contratação direta, a responsabilidade do condomínio é integral e pessoal, ou seja, responderá, em caso de acidente de trabalho ou demanda trabalhista como real empregador, sendo que falhas em sua constituição podem estender tal encargo ao próprio síndico (ZAVANELLA, 2007).

Há ainda outras questões que devem ser analisadas na tomada de decisão na hora de contratar diretamente um empregado para o condomínio. Essas situações podem comprometer o funcionamento do condomínio se não forem tratadas com a devida atenção, pois podem gerar desembolsos financeiros não previstos, ficando o condomínio com a responsabilidade de responder judicialmente perante o fato, o ideal seria optar por alguma forma de manter dinheiro em caixa, ou seja, uma espécie de poupança para eventuais ocorrências como demissões ou ações trabalhistas.

Quando se opta por contratação de empregados além do benefício financeiro pois como já foi dito, o custo pode ser menor, analisa-se outras vantagens evidenciadas por Zavarella (2007) quando afirma que a disponibilidade de optar e escolher seus próprios empregados, manejando-os a seu entendimento, criando desta forma uma relação diferenciada para com os mesmos, além do próprio controle dos trabalhos que deve ser efetivado diretamente pelo síndico e seu conselho, já que o condomínio é o empregador. Os fatos evidenciados acima devem ser minuciosamente relevados e estudados de acordo com o perfil de cada condomínio e situação financeira. A redução dos custos é o objetivo principal para alguns, mas não devem subestimar as responsabilidades que envolvem tal modalidade de admissão de empregados.

Quanto às desvantagens não são evidenciadas com tanto rigor por esse tipo de contratação se valer do amparo da CLT, a preocupação dispendida pode ser quanto ao método utilizado para selecionar os empregados, já que será de responsabilidade do síndico e do conselho de condôminos pela escolha e também quando da substituição pela ocorrência de faltas eventuais por motivo de doença ou por gozo de férias.

2.4 Terceirização

Apesar de sua prática admitir divergências entre as doutrinas existentes, não se sabe ao certo dados precisos sobre o início de sua realização, mas, rumores constataam que foi na década de 50, nos Estados Unidos para suprir resquícios oriundos da 2ª Guerra Mundial.

Martins (2008, p.168) comenta que:

Vários nomes são utilizados para denominar a contratação de terceiros pela empresa para prestação de serviços ligados a sua atividade-meio, o uso da denominação poderia ser justificado como decorrente da palavra latina *tertius*, que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas.

Segundo Castro (2000), a terceirização nasceu na 2ª Guerra Mundial, quando as indústrias responsáveis pela fabricação de materiais bélicos não conseguiram abastecer o mercado, passando para terceiros as atividades de suporte, reservando-se para as atividades essenciais, gerando aumento de empregos.

E com o passar das décadas foi aprimorada através de técnicas da ciência da Administração, na visão do profundo conhecedor Chiavenato (1999), a contratação de mão-de-obra, seja da qual for, deve ser realizada da melhor forma possível, com o menor custo e com a maior eficiência e eficácia.

Já Queiroz (1998, p. 63) afirma que foi gradativamente que a terceirização foi implantada com a chegada das primeiras empresas multinacionais, principalmente as “automobilísticas”, assim recebiam de suas matrizes peças para montagens dos veículos aqui em suas filiais que assumiam o papel de terceirizada. Para o possível aprofundamento no tema terceirização é necessário buscarmos nos conceitos de empregado e empregador, inseridos na CLT para que diante dos mesmos se elabore afirmações e exclusões dos limites jurídicos trabalhistas da relação de trabalho.

A terceirização carece de legislação específica que a ampare, mas, mesmo assim possui normas variadas que lhe confere legitimidade e a reconhece como ferramenta administrativa essencial para o total desempenho de uma empresa. Adotando essa forma de contrato, o empregador poderá concentrar sua atenção, esforço e recurso na sua própria área produtiva, apesar de melhorar a qualidade do produto e tentar obter lugar de destaque diante das empresas de seu segmento no mercado, além de ter a chance de trabalhar com pessoas qualificadas e especializadas na área contratada, alcançando seu objetivo: reduzir custos e aumentar lucros.

No Brasil existem várias normas e leis tratando do assunto de forma genérica e na grande maioria há uma grande proteção do trabalhador no que se refere aos direitos trabalhistas. O processo da terceirização conforme Resende (2011) é amplamente regulado pela Lei 6.019/74 e pelo Decreto-Lei nº 73.841/74, legalmente permitido nas áreas de limpeza e vigilância (segurança). A escolha da empresa terceirizada é bastante relevante, o preço não pode ser o único quesito a ser observado pelo tomador do

serviço, a comprovação da idoneidade da empresa deve ser questionada seguindo da exigência da apresentação de alguns documentos como sugere Russo (2003) a seguir:

- a) Contrato social e suas alterações, em vigor e devidamente registrados;
- b) Prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ, antigo CGC);
- c) Prova de inscrição no Cadastro de Contribuinte Municipal, relativo ao domicílio ou sedes da empresa, pertinente ao seu ramo de atividade;
- d) Certidão negativa de débitos municipais, estaduais e federais da empresa e dos sócios;
- e) Prova de Regularidade relativa à Seguridade Social (INSS) e ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);
- f) Registro ou inscrição na entidade profissional competente;
- g) Balanço Patrimonial e declaração de Imposto de Renda, para avaliar a situação financeira da empresa (liquidez e endividamento);
- h) Certidão negativa de falência ou concordata expedida pelo distribuidor da sede da pessoa jurídica;
- i) Certidão negativa de reclamações, expedida pelo PROCON;
- j) Relação dos clientes para consulta dos serviços oferecidos;
- l) Atestados fornecidos por alguns clientes, informando o período dos respectivos contratos;
- m) Certificado de qualidade se houver. Apesar da quantidade de documentos, deve-se citar que o tomador (empresa contratante) é corresponsável por débitos trabalhistas e previdenciários.

2.5 Vantagens e desvantagens da terceirização

Mesmo que a Terceirização proporcione uma descentralização nas empresas, ainda oferece muitas vantagens dentro do contexto da globalização, atualmente é uma prática bastante utilizada pelos empregadores, objetivando um aumento na produção da atividade-fim, redução do custo do produto final ou serviço que oferece concentração de recursos e esforços na sua própria área produtiva, tornando-se assim cada vez mais especializada e capaz de se manter no mercado competitivo.

Para Pagnoncelli (1993) a principal vantagem de terceirizar é a melhora de qualidade do produto ou serviço vendido, bem como sua produtividade; é uma forma de se obter um controle de qualidade total dentro da empresa.

Já Martins (2008, p.43) assevera que um dos objetivos básicos dos administradores de empresa tem sido a diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários, além da redução do preço final do produto ou serviço. Outras vantagens questionadas são: o crescimento do número de micro e pequenas empresas, expansão do trabalho autônomo, aumento da arrecadação de impostos, como do ISS na área de serviços.

Como desvantagens para o trabalhador, pode-se indicar a perda do emprego, no qual tinha remuneração certa por mês, perda dos benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho, das normas coletivas da categoria e também perda dos benefícios como: Vale-transporte e alimentação, perda da tutela trabalhista, decorrentes do amparo da Justiça Laboral.

Os principais riscos para o contratante é optar por empresas inadequadas para realizar os serviços, sem competência e idoneidade financeira, pois poderão advir problemas principalmente de natureza trabalhistas. Outro risco é o de pensar na terceirização apenas como forma de reduzir custos, se esse objetivo não for alcançado, ou no final a terceirização não der certo, implicará no desprestígio de todo o processo. (MARTINS, 2001).

Para a empresa os riscos seriam sofrer autuação do Ministério do Trabalho e ações trabalhistas em caso de inobservância das obrigações trabalhistas, previdenciárias e a fiscalização dos serviços prestados para verificar se o contrato de prestação de serviços está sendo cumprido integralmente, conforme o combinado.

3 METODOLOGIA

Segundo Minayo (1993, p. 23) pesquisa é a atividade básica das ciências na sua indagação e descoberta da realidade. É uma atitude e uma prática teórica de constante busca que define um processo intrinsecamente inacabado e permanente. Este estudo utilizou-se necessariamente para atingir o objetivo proposto com método que permitiu alcançar e tornar válido o conhecimento. Dentro deste contexto, Santos (2000, p. 165) enfatiza que para qualquer tipo ou forma de pesquisa, existem métodos e técnicas apropriadas que exigem habilidades do investigador para escolher o método e a técnica mais indicado para o estudo. Para descrever a tipologia da pesquisa, tomou-se como base à classificação apresentada por Silva e Meneses (2001, p.20), seguindo essa ordem, o presente estudo se classifica sob três modos:

Quanto ao objetivo é definida como descritiva, como destaca Andrade (2002) que a pesquisa descritiva preocupa-se em observar os fatos, registrá-los, analisá-los, classificá-los e interpretá-los, e o pesquisador não interfere neles.

Quanto aos procedimentos técnicos o meio utilizado para sua realização foi à pesquisa bibliográfica, assim concluída por se utilizar de referências teóricas publicadas em vários tipos de meios literários e acadêmicos com teses, monografias e artigos científicos como descreve Vergara (2004, p.48) em sua definição que a mesma é o estudo sistemático desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral.

Quanto à forma de abordagem do problema sua natureza é qualitativa, que de acordo com Richardson (1999, p.80), menciona que os estudos que empregam essa metodologia podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos dos grupos sociais. Portanto a pesquisa é o resultado de um processo no qual se busca através de informações obtidas, o aprimoramento e a solução mais acertada diante de um determinado problema, buscando através da mensuração e transparência a alternativa correta, auxiliado pelos dados dos quais é formada uma opinião única e decisiva para a escolha da forma menos onerosa de contratação para realizar atividades acessórias.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Para a realização deste estudo foram analisados dados de um Condomínio Centro Médico da cidade de Campina Grande – Paraíba. Tais valores descritos relativos aos custos dos empregados contratados de forma efetiva, foram baseados em informações recebidas do síndico que administra o condomínio. O mesmo é constituído por consultórios, clínicas e laboratórios. O quadro funcional é composto por 04 pessoas, distribuídos nas seguintes funções: 1 ascensorista, 1 zelador (serviços gerais) e 2 porteiro (segurança).

4.1 Descrição por função:

- a) Zelador – Jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, das 08 (oito) horas da manhã as 18 (dezoito) horas, com duas horas de descanso no período de meio dia de segunda a sexta-feira.
- b) Portaria – Jornada de trabalho de 12 horas de trabalho com 36 horas de descanso.

c) Ascensorista – Jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, das 08 (oito) horas da manhã as 18 (dezoito) horas, com duas horas de descanso no período de meio dia de segunda a sexta-feira.

4.2 Cálculos da contratação direta

O condomínio apresentado possui quatro empregados diretos, abaixo está relacionada a folha de pagamento de cada um deles, considerando-se todos os encargos exigidos pela Legislação Trabalhista vigente.

Tabela 4.2.1 -Custo mensal da folha de pagamento.

Função do Funcionário	Salário R\$	Hora extra	Repouso Semanal Remunerado	Vale Transporte	Salário Família	Salário Final
Zelador	625,00	153,41	32,39	67,50	---	878,30
Ascensorista	625,00	63,92	10,65	67,50	---	767,07
Porteiro 1	625,00	---	----	67,50	22,00	714,50
Porteiro 2	625,00	---	----	67,50	44,00	736,50
TOTAL						3.096,37

Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

O salário de cada empregado é estabelecido com base no Piso Salarial da profissão, para os cargos acima descritos o valor é R\$ 625,00 a partir da admissão.

As horas normais dos empregados com jornada de trabalho de 12 (doze) horas de trabalho e 36 (trinta e seis) horas de descanso tem o direito de receber além do salário estipulado no contrato o adicional noturno.

O descanso semanal remunerado baseia-se na Lei 7.415/85 e o Enunciado TST 172 determinam que as horas extraordinárias habitualmente prestadas devam ser computadas no cálculo do Descanso Semanal Remunerado - DSR.

A integração das horas extras no descanso semanal remunerado calcula-se da seguinte forma:

a) Somam-se as horas extras do mês;

- b) Divide-se o total de horas pelo número de dias úteis do mês;
- c) Multiplica-se pelo número de domingos e feriados do mês;
- d) Multiplica-se pelo valor da hora extra com acréscimo.

Fórmula:

$$\text{DSR} = (\text{valor total das horas extras do mês} \times \text{domingos e feriados do mês} \times \text{valor da hora extra com acréscimo}) \div \text{número de dias úteis.}$$

O sábado é considerado dia útil, exceto se recair em feriado. Caso as horas extras feitas durante o mês tenham percentuais diferentes, a média terá que ser feita separadamente.

Tabela 4.1.2 - Encargos mensais sobre a folha de pagamento.

Total da Tabela 1	INSS	FGTS	PIS	Total	Férias/13º Salário	TOTAL
	27,5%	8 %	1%		19.41%	
878,30	241,53	70,26	8,78	1.198,87	232,70	1.431,57
767,07	210,94	61,37	7,67	1.047,05	203,23	1.250,28
714,50	196,48	57,16	7,14	968,14	187,91	1.156,05
736,50	202,53	58,92	7,36	1.005,31	195,13	1.200,44
3.096,37	851,48	247,71	30,95	4.219,37	818,97	5.038,34

Fonte; Pesquisa de campo, 2012

Tabela 4.2.2: Custos gerais mensais.

Custo Total	
Folha com encargos	5.038,34
Sindicato	81,92
Contabilidade	350,00
Uniformes	35,00
Total	5.505,26

Fonte: Pesquisa de campo, 2012

4.3 Cálculos na contratação terceirizada

Para efetuar os cálculos pela forma de contratação terceirizada, foi feita uma simulação da folha de pagamento dos mesmos através de informações colhidas junto a uma empresa terceirizada que forneceu o seguinte valor R\$ 7.996,10 (Sete mil, novecentos e noventa e seis reais e dez centavos). Neste valor estão incluídos taxa de administração, salários de 04 empregados, material de limpeza para manutenção, equipamentos de segurança, uniformes e outros encargos sociais, frisando que não pôde fornecer detalhes quanto aos valores específicos para cada item por obedecer às normas internas da empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após o confronto e análise dos valores com a contratação direta no valor de R\$ 5.505,26 e terceirizada no valor de R\$ 7.996,10, consegue-se chegar a uma alternativa para responder ao objetivo da pesquisa, onde os menores custos são com a escolha da contratação direta de empregados. Mesmo diante de custos mais elevados há um grande número de contratações de serviços terceirizados por outros condomínios na cidade.

Esta pesquisa poderá auxiliar a administração do condomínio na escolha de contratação efetiva de empregados uma vez que a pessoalidade e a subordinação são características da relação de emprego, o síndico passará a ser o empregador direto atraindo para si todos os encargos decorrentes do gerenciamento de pessoal e responsabilidade com o quadro funcional, cabendo ao mesmo fazer seleção rigorosa para tal contratação.

Os condôminos fazem questão por essa escolha por se tratar de funções essenciais e pelo contato contínuo que tem com esses empregados diariamente, questionando a preferência por pessoas de boa conduta que não ofereçam riscos para a integridade de todos que fazem uso do condomínio. Apesar de haver possibilidade de despesas com rescisões trabalhistas, apoia-se nos artigos da Lei Trabalhista para se assegurar de qualquer eventualidade.

Quanto á escolha pela terceirização, só é viável quando se contrata empresas especializadas e idôneas para realizar as atividades com qualidade, isentando o síndico da gerência e inspeção do serviço, já que ocorre a transferência do controle das atividades e da responsabilidade para a empresa prestadora do serviço e também quando não há preocupação com custos e encargos financeiros.

Tendo em vista que ocorrem mudanças no mercado diariamente, sugere-se a ampliação e aprofundamento da pesquisa para estudos futuros para que de forma viável se possa contratar empregados para atividades acessórias de maneira que satisfaça as necessidades dentro das normas da lei e da situação financeira do condomínio.

ABSTRACT

In pursuit of cost reduction and compliance with social and economic obligations, companies are looking to find compatible solutions to meet their needs such as hiring employees to perform additional services for surveillance and cleaning. The administrator must choose employees to perform activities auxiliary cost-effective while maintaining the smooth operation of the condominium. In this sense, the objective of this study is to analyze and compare the forms of effective procurement and outsourcing in order to identify the least expensive option for developing auxiliary activities along with condominiums. From the methodological point of view, we can characterize it as a descriptive, qualitative, bibliographic and documentary. Through the results obtained by measuring the data, it was observed that the cheapest option is the effective, even when it is subjected to bear eventual consequences for that choice.

Keywords: Effective Hiring. Outsourcing. Condominium.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação/noções práticas**. 5. ed. São Paulo, 2002

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Enunciado Nº 256, de 22 de setembro de 1986. **Contratode prestação de serviços: Legalidade** – Revisto pelo Enunciado Nº 331. Diário da Justiça[da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 30 set. 1986. Seção 1.

CASTRO, Rubens Ferreira. **A Terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DIEESE. **Os Trabalhadores frente à terceirização**. São Paulo, nº 7, 1993.

IBGE. Fonte: <http://mural.aapergs.com.br/> acessado em out/2012

KREIN, José Dari. **As formas de contratação flexível no Brasil. Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil. 1990-2005**. Campinas. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) – Universidade Estadual de Campinas, 2007.

- MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento**. São Paulo: Hucitec,1993.
- MOURA, Marcelo. **Consolidação das Leis do Trabalho para concursos**. Bahia: Padivm,2011.
- NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2005.
- PAGNOCELLI, Dernizo. **Terceirização e Parcerização: Estratégia para o sucesso empresarial**. São Paulo, 1993.
- QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual e terceirização**. 9. ed. São Paulo: STS, 1998.
- RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho esquematizado**. 1. ed. São Paulo: Método, 2011.
- RICHARDSON, Roberto Jerry: **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- RUSSO, Luiz R. R. **Como abrir sua empresa de prestação de serviços**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- SANTOS, A. R. dos. **Metodologia Científica: A construção do conhecimento**. Rio de Janeiro: DP & A, 2000.
- SILVA, E. L. da; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3ª ed. Florianópolis: Laboratório de Ensino à Distância da UFSC,2001.
- VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**.2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- ZAVANELLA, Fabiano. **O Caminho para Redução de Custos no Condomínio**. Disponível em <http://www.boletimjuridico.com.br/curtas/materia.asp.conteúdo=135>. Acesso em: Out de 2012.