

# Revista Científica

FACULDADE ATENAS- PARACATU-MG

Ano 2024, V.17, N.1



FACULDADE  
ATENAS

[www.atenas.edu.br](http://www.atenas.edu.br)  
38 3672-3737

# A IMPORTÂNCIA DA TERCEIRIZAÇÃO NAS GRANDES EMPRESAS

Rafaelly Sampaio de Souza  
Jean Pablo Monteiro Silva  
Jardel Rodrigues de Lima  
Henrique Guedes Pereira  
Enilma Borges de Oliveira  
Ana Carolina Nascimento Tirapelli Mattos

## RESUMO

É perceptível nas últimas décadas o crescimento que se teve no setor de terceirização, a qual vem se apresentando como uma estratégia de gestão para grandes empresas, porém faz-se necessário um estudo quanto a importância dessa prática para o meio empresarial.

O tema “A importância da terceirização nas grandes empresas” aborda a prática de terceirização adotada por essas empresas, que consiste em contratar uma empresa especializada para realizar determinadas atividades em vez de mantê-las internamente.

Ao longo do trabalho, é realizada uma análise quanto aos pontos positivos e negativos da terceirização, buscando investigar a relação custo/benefício desta prática e explorar suas vantagens e desvantagens para empresas e seus colaboradores. Tal análise será feita por meio da revisão bibliográfica com caráter qualitativo, destacando artigos que abordem o tema de modo a se aprofundar nos estudos deste campo.

**Palavras-chave:** terceirização, redução de custos, eficiência.

## ABSTRACT

*It is noticeable in recent decades the growth in the outsourcing sector, which has been presented as a management strategy for large companies, but it is necessary to study the importance of this practice for the business environment.*

*The theme “The importance of outsourcing in large companies” addresses*

*the outsourcing practice adopted by these companies, which consists of hiring a specialized company to carry out certain activities instead of maintaining them internally.*

*Throughout the work, an analysis is carried out regarding the positive and negative points of outsourcing, seeking to investigate the cost/benefit ratio of this practice and explore its advantages and disadvantages for companies and their employees. This analysis will be done through a bibliographical review with a qualitative character, highlighting articles that approach the subject in order to deepen the studies in this field.*

**Keywords:** *outsourcing, cost reduction, efficiency.*

## **1 INTRODUÇÃO**

Segundo Leiria & Saratt (1995), a terceirização surgiu nos Estados Unidos após a Segunda Guerra Mundial. Até 1989 o processo era aplicado apenas a fim de reduzir mão-de obra. As empresas optavam por esse serviço para ganhar tempo e esperava ganhar qualidade, preço competitivo e mais produtividade dos funcionários.

A reorientação institucional chegou à conclusão de que deveriam substituir para terceiros os compromissos de realização das tarefas secundárias, focalizando os seus esforços nas atividades-fim. Com isso os resultados foram satisfatórios e ficou conhecida como *outsourcing*, terceirização na tradução para o português. (CAMPOS 2015).

Costa (2017) defende que a subcontratação ou terceirização como é mais popularmente conhecida não é algo novo em nosso país, em décadas passadas era algo mais restrito a necessidade extrema de uma empresa e com o tempo passou a ser uma prática mais comum.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2017) a prática da terceirização se tornou bastante disseminada no meio empresarial a partir de 2015, ano no qual percebe-se que 18,9% dos empregados brasileiros (9,8 milhões de pessoas) eram terceirizadas.

Ceribeli (2019) destaca que com essa disseminação, a terceirização se tornou um tema muito discutido no mundo empresarial e na sociedade em geral, já que tal prática abre espaço para ampliação do foco de uma organização sobre suas competências-chave e, ao mesmo tempo, reduzir custos, aumentando sua capacidade

de resposta frente às mudanças em um mercado cada vez mais competitivo, dinâmico e globalizado.

Tal prática também tem gerado debates acalorados em relação aos direitos trabalhistas e à segurança dos trabalhadores terceirizados. Algumas críticas apontam que a terceirização pode levar à precarização do trabalho e à falta de garantias trabalhistas para os funcionários terceirizados. (SILVA, 2008)

Diante desse contexto, é importante estudar a terceirização nas empresas, analisando seus benefícios e desafios, bem como seu impacto nos trabalhadores, na economia e nas relações empresariais. A pesquisa sobre o tema pode contribuir para o desenvolvimento de políticas e práticas empresariais mais responsáveis e eficientes, que levem em consideração tanto os interesses das empresas quanto os direitos dos trabalhadores e a sustentabilidade econômica e social.

A pesquisa também foca no papel do administrador nesse meio, analisando suas funções quanto a análise do meio empresarial e a relevância dos estudos da administração quanto as relações trabalhistas e custo/benefício no meio empresarial, principalmente levando em consideração a logística das grandes empresas.

## **2 CONCEITOS DE TERCEIRIZAÇÃO**

Segundo Leiria & Saratt (1995), o termo “terceirização” foi criado pelo engenheiro Aldo Sani que era diretor na empresa Riocell, uma empresa de celulose em Guaíba-RS na década de 1970. Esse termo faz referência à relação entre duas empresas.

Leiria & Saratt (1995) continuam dizendo que nos anos de 1990 publicações foram lançadas sobre a área de administração e seu conteúdo tratava na maioria das vezes em manuais sobre como inserir o “mecanismo de gestão”, ou “técnica moderna de administração”. A ideia defendida era que as empresas deveriam focar nas suas atividades-fim e entregar processos e outras atividades, as atividades-meio para outras empresas que eram especializadas. Essa prática levava a ideia de modernidade e globalização.

De acordo com Campos (2018) nos últimos vinte anos de terceirização no Brasil, ela tornou-se um recurso estratégico nas empresas para gestão e baixo custo.

A terceirização é registrada no Brasil desde o final da década de 1960. Começou no setor público, mas rapidamente se alastrou para o setor privado. Dos salários, mas depois se transformou em trabalho independente.

Antes da revolução de 1930, as relações industriais no país eram mínimas porque o país foi essencialmente moldado por uma economia agrícola. As poucas manufaturas que existiam eram compostas principalmente de imigrantes europeus, em sua maioria concentrados em São Paulo e região Sul do país. Somente em meados do século XX a população do Brasil começou a mudar-se, integrar as massas de trabalhadores urbanos do Brasil. No entanto os efeitos do capitalismo sobre os assalariados foram péssimos como muitas horas de trabalho, má distribuição de renda etc. (FREZ, 2017, p. 95).

Frez (2017) aponta que o principal objetivo da contratação de terceiros se dá pela flexibilidade e agilidade nos processos da empresa, visto que a contratada irá ajudar em alguns processos que se não fosse terceirizado iria custar mais tempo e mais custos a contratante. Algumas atividades que não é foco da empresa geralmente é delegada a terceiros, como, serviços de limpeza, entregas, segurança parte administrativa.

Como visto até aqui, a terceirização surge como uma alternativa vantajosa no meio empresarial, porém, é necessário ressaltar os prós e os contras desse processo dentro de grandes empresas.

## **2.1 ATIVIDADES-MEIO E ATIVIDADES-FIM**

Pelatieri (2018) descreve as atividades-meio como sendo funções que não tem correlação com a produção final de uma empresa, mas ajudam em todo o processo. Um exemplo dado pelo autor são setores de limpeza em empresas, que muitas vezes não tem relação com o que a empresa comercializa, mas é um setor importante para o bom funcionamento da mesma.

Assim, Pelatieri (2018) prossegue relatando diversos setores que executam atividades-meio e que acabam passando pela terceirização, como atividades de manutenção e apoio; suporte técnico; atividades de cobrança; serviços especializados; entre outros.

Para Carlos (2017) essa terceirização se faz importante por se tratar de

atividades que não estão no foco principal da empresa, assim, os gestores podem focar mais em seu produto final e deixar as atividades-meio por conta da subcontratação.

Já a atividade-fim é descrita por Pelatieri (2018) como a finalidade da empresa, ou seja, seu objetivo registrado em seu contrato social. Por exemplo, se estamos falando de uma indústria automobilística, sua atividade-fim é a produção de automóveis.

Bonfim (2017) aponta que, sendo as atividades-fim a essência do produto final de uma empresa, essas seriam indelegáveis a terceiros, uma vez que essa é a razão de existência para uma empresa.

Assim, Carlos (2017) ressalta a complexidade frente ao processo de terceirização e de que forma ele ocorre dentro das empresas, sendo uma prática que em alguns casos vai até mesmo contra direitos trabalhistas. Por conta de tal fato, será abordado agora a legislação regulamentadora da terceirização.

## **2.2 LEGISLAÇÃO REGULAMENTADORA DA TERCEIRIZAÇÃO**

Começamos este tópico voltando ao que foi dito por Bonfim (2017) no tópico anterior quanto às atividades-fim, destacando a súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, a qual veda a atuação de terceirizados nas atividades-fim da empresa, estes só podem ser empregados em atividades-meio, como de segurança, limpeza, informática etc.

Mesmo já existindo a utilização da terceirização no cotidiano das relações trabalhistas, o instituto apenas adquiriu espaço no âmbito normativo nacional 30 anos depois da instauração da CLT, como explica DELGADO, 2005, p. 77:

Em fins da década de 1960 e início dos anos 70 é que a ordem jurídica instituiu referência normativa mais destacada ao fenômeno da Terceirização (ainda não designado por tal epíteto nessa época, esclareça-se). Mesmo assim tal referência dizia respeito apenas ao segmento público (melhor definindo: segmento estatal) do mercado de trabalho – administração direta e indireta da União, Estados e Municípios. É o que se passou com o DecretoLei n. 200/67 (art. 10) e Lei n. 5.645/70.2

Carvalho (2017) aponta que antes de sancionada a lei 13.429/17, a súmula

era o principal guia legislativo concernente ao trabalho terceirizado, demonstrando que por um período, não se teve posicionamento jurídico quanto a subcontratação.

Por fim, Carvalho (2017) que a regulamentação desta prática em nosso país garantiu diversos direitos e normas quanto a terceirização e, assim, garantindo que tal modalidade de serviços prestados não apresentasse vantagens de forma unilateral.

Com isso em mente, analisaremos a seguir, dentro do que temos nas leis quanto a terceirização, a sua importância dentro de diferentes portes de empresas.

### **2.3 DIVISÕES POR PORTE DE EMPRESAS**

Frez (2017) destaca que mesmo em pequenas empresas – empresas com faturamento anual de até R\$ 4,8 milhões por ano ou emprega de 10 a 49 pessoas no comércio e serviços ou de 20 a 99 pessoas na indústria – há serviços essenciais que podem ser terceirizados, um exemplo são serviços que exigem mão-de-obra especializada como os recursos humanos (folha de pagamento, recrutamento e seleção etc.).

Já para grandes empresas – com faturamento anual acima de R\$300 milhões – Alexandrino e Paulo (2017) destaca que a terceirização é extremamente vantajosa em diversos setores da empresa, como limpeza, manutenção, segurança, etc.

Frez (2017) destaca que embora a terceirização possa ser vantajosa para empresas de qualquer porte, a sua relevância para empresas de grande porte acaba sendo maior por conta de seus altos encargos e gastos, tornando a subcontratação uma prática muito mais interessante para tais empresas.

Assim, esse processo acaba por depender de quais áreas da terceirização seriam viáveis de acordo com o porte da empresa. Em relação a essas áreas, é importante também destacarmos quais são nesse momento.

### **2.4 ÁREAS TERCEIRIZADAS**

Aqui, iremos destacar os principais serviços que são terceirizados, levando em consideração o que foi abordado até então.

Barbosa (2021) destaca os serviços de limpeza como um dos principais, já

que se trata de um serviço essencial a qualquer empresa, e tal terceirização garante a inclusão de profissionais treinados e capacitados na área da limpeza e conservação, além de todo o material necessário para a prestação do serviço.

Outro destaque feito por Barbosa (2021) são os serviços de segurança, uma vez que essa subcontratação garante profissionais treinados para realização de tais serviços, seja em recepções e portarias, segurança pessoal, monitoramento, entre outros.

Por fim, na visão de Barbosa (2021) podemos também citar o setor de manutenções, o qual exige especialização e treinamento, acabaria por sair muito caro para uma empresa captar ou capacitar profissionais dessa área, o que acaba tornando a terceirização mais viável nesse meio.

Sendo essas as três áreas mais notórias da terceirização, é perceptível que essa prática é válida tanto para a redução de custos em empresas e para a busca de serviço especializado com facilidade. Tornando tal prática vantajosa principalmente para empresas de grande porte, as quais necessitam de trabalhos rápidos e de qualidade sem perder o foco de suas atividades-fim.

### **3 OPORTUNIDADES DA TERCEIRIZAÇÃO**

De Oliveira (2015) nos apresenta a noção de que em empresas do Brasil, vemos vantagens em relação a terceirização, como surgimento de novas empresas afim de atender as demandas, competitividade entre elas o que ocasiona a competir em qualidade, inovação, melhores preços, menos tempo de entrega de serviços, sempre buscando ganhar mercado pela qualidade ou prestação dos serviços. Os custos são melhorados, as exigências atendidas, maior lucratividade, mais contratos e por fim o foco principal é colocado em primeiro lugar.

Artmann (2020) defende que a terceirização está sempre passando por diversas mudanças, o que leva ao fortalecimento da capacidade transformadora e das oportunidades geradas por essa prática nos mais diversos setores.

Artmann (2020) ainda ressalta as oportunidades geradas para trabalhos especializados, uma vez que muitos segmentos terceirizados buscam por profissionais próprios para um certo tipo de trabalho, garantindo assim melhores oportunidades para essa área.

Barbosa (2021) destaca também na terceirização uma oportunidade de aprimoramento e capacitação, uma vez que muitos terceirizados devem passar por programas de treinamento, melhoria e desenvolvimento, criando assim uma relação de parceria entre os eixos envolvidos em um processo de subcontratação e garantindo que o trabalho a ser realizado seja feito da melhor forma possível.

Artmann (2021) em seu trabalho traz a visão dos terceirizados quanto ao que realizam em seu ambiente de trabalho, e fica nítido nessa obra outra oportunidade gerada pela terceirização: o reconhecimento do trabalho por parte do setor especializado. Isso se dá levando em consideração que dentro do ambiente de trabalho, quando se tem um serviço especializado sendo realizado nos mais diversos setores, essa oportunidade de reconhecimento se torna mais nítida já que a divisão de tarefas acaba sendo ainda mais clara nesse âmbito.

Por fim, Barbosa (2021) destaca também as oportunidades únicas de diferentes setores da terceirização, como o setor público, privado, agronegócio e mineração, pontos esses que iremos destacar nesse capítulo.

### **3.1 TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PÚBLICO**

Da Silva (2017) destaca que, no setor público, um marco para a terceirização foi o Decreto-Lei nº 200/1967, documento em que recebeu a denominação de “execução indireta dos serviços”. O objetivo de tal Decreto era implementar uma ampla reforma administrativa, fundamentando a descentralização das atividades de execução da Administração Pública Federal mediante sua transferência pela celebração de contratos.

Miranda (2019) destaca que 35% dos trabalhadores do serviço público são contratados por meio de processos de terceirização, prática essa que já é notória desde 1990 em nosso país, década na qual o percentual de trabalhadores terceirizados em alguns Ministérios como o de Meio Ambiente e da Ciência e Tecnologia chegou a aproximadamente 70% em alguns momentos.

Da Silva (2017) aponta que, apesar do setor público não se tratar de um meio que exige alta competitividade para sua existência, a terceirização ainda apresenta diversas vantagens e oportunidades nesse meio, uma vez que, assim como

colocado em capítulos anteriores, tal prática garante um melhor foco em suas atividades-fim, além do serviço especializado que garante dentro do setor.

O autor continua ao ressaltar a oportunidade gerada para a prestação de serviços de empresas do setor privado por meio da terceirização para o setor público, garantindo assim o fomento do mercado por meio da contratação.

### **3.2 TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PRIVADO**

Silva (2017) destaca no setor privado o crescimento da terceirização inclusive por vantagem competitiva de grandes empresas, uma vez que tais empresas necessitam cada vez mais de aprimorar seus produtos e serviços para atender ao mercado atual, a terceirização das atividades-meio por exemplo garante uma melhoria para tal prática.

Campos (2018) também destaca nesse setor um forte índice também de empresas especializadas em prestar serviços terceirizados a empresas maiores, o que garante geração de empregos e fomento de mercado por meio de tal prática de prestação de serviços a essas empresas.

Campos (2018) ainda destaca nesse setor altos índices de contratações principalmente em serviços como os mencionados no tópico 2.5 deste trabalho, apontando na terceirização uma forma rápida de grandes empresas garantirem bons serviços para aquilo que não é seu foco.

Essa prática para grandes empresas no setor privado acaba sendo muito vantajosa, destacando nesse setor o principal foco da terceirização e de sua regulamentação, uma vez que tais empresas devem buscar estratégias de gestão que garantam sua vantagem competitiva e assegure sempre a melhoria da prestação de serviços.

### **3.3 TERCEIRIZAÇÃO NO AGRONEGÓCIO**

Tavares (2020) destaca que a partir da década de 1990 a terceirização

começou a se expandir no país como prática econômica e gerencial, tal fator ocorreu pela expansão do projeto neoliberal no país. Com isso, o setor do agronegócio também viu vantagens a se obter por meio de tal prática.

Dentro do agronegócio, Tavares (2020) ainda destaca que a terceirização auxilia na redução de custos para o produtor rural e aumentar a oferta de empregos nessa área. O autor ainda destaca que tal prática gera uma especificidade técnica dos trabalhadores da área, visto que a tendência é de que obreiros do campo buscarão cada vez mais a especialização profissional.

Todavia, com o crescimento da especialização profissional restringe-se o campo de atividade do trabalhador rural, fazendo com que o mesmo não seja necessário ficar à disposição do tomador de serviços o tempo inteiro. (TAVARES, 2020).

Assim, Tavares (2020) está destacando que o trabalhador rural especializado dentro do setor do agronegócio terá oportunidades de prestar serviço não apenas para uma empresa, assim também garantindo para empresas terceirizadas a possibilidade de prestação de serviços temporários para esse setor.

Além do mais, Do nascimento (2022) destaca nesse campo o fato de que o produtor rural não mais necessitará de alugar seus próprios maquinários ou ferramentas, visto que normalmente têm custo elevado no mercado agrícola, a terceirização também ajuda a baratear os custos com tais ferramentas de trabalho uma vez que são fornecidas pela própria empresa contratada.

Por fim, vemos no agronegócio diversas vantagens para grandes empresas do ramo na implementação de tal prática na área, principalmente quando falamos de prestação de serviços temporários (o que reduz os custos com colaboradores próprios para uma empresa do ramo) e no aluguel dos materiais e máquinas para exercício da profissão.

### **3.4 TERCEIRIZAÇÃO NA MINERAÇÃO**

Ceribeli (2019) chama nossa atenção para a importância da atividade mineradora em nosso país, uma área que o interesse na mesma data desde o século

XVIII com o afluxo da população de Portugal em busca de minérios como ouro, ferro e esmeralda. E até hoje os produtos minerais fazem parte de nossa riqueza e do interesse de grandes empresas no país.

De acordo com o Departamento Nacional de Produção Mineral (2018) o número de empregos gerados diretamente pela atividade extrativista no Brasil também merece destaque, esse número superava 165 mil ao final do primeiro semestre de 2017, e no mesmo ano, o setor de mineração do Brasil alcançou uma produção de dois bilhões de toneladas.

Ceribeli (2019) ainda aponta que, devido a elevada concorrência de cunho mundial que caracteriza o setor de mineração, a busca por estratégias de gestão que favoreçam os lucros e otimizem o tempo das grandes empresas, levando assim, a importância da terceirização no setor de mineração.

Maciel (2016) destaca que para mineradoras a terceirização vem desde suas atividades-meio como limpeza industrial e predial, restaurante, manutenção entre outras, além de atividades do próprio ramo extrativista como a busca por empresas terceirizadas para lidar com rejeitos e questões da atividade que não são de interesse da atividade-fim da empresa.

Por fim, essa prática para empresas desse ramo visa sempre o aumento dos lucros em vista de uma competitividade de mercado a nível global que exige corte de gastos e o máximo de foco possível no produto final de uma grande empresa de mineração, destacando assim a necessidade da terceirização.

#### **4 A IMPORTÂNCIA DA TERCEIRIZAÇÃO NAS GRANDES EMPRESAS**

De início, Frez (2017) falando da terceirização nas grandes empresas chama nossa atenção para o fato de que essa descentralização dos serviços nas grandes empresas é importante para que se mantenha a qualidade dos produtos oferecidos, mas de modo que a empresa se mantenha na competitividade de mercado, reduzindo seus custos dessa forma.

Neste sentido, podemos citar também Prunes (2017, p. 56):

Quando se fala em terceirização como um instrumento de flexibilização empresarial, deve-se entender de imediato a terceirização como uma espécie de gênero de parceria empresarial. Donde se conceitua a terceirização como

convergência de esforços sociais produtivos, com o objetivo de qualidade e produtividade.

A terceirização está diretamente relacionada à competitividade. Porter (1999) opta pela terceirização como uma estratégia em busca de melhores resultados em comparação aos concorrentes, visto que é difícil desempenhar todas as atividades da empresa e esperar que elas saem com ótimos resultados. Assim, as grandes empresas recorrem a terceirização e transferem partes das suas atividades e focam na sua principal área de atuação, onde fazem com melhor qualidade, menor custo, menor tempo e dentro das exigências impostas.

As empresas atualmente visam muito as vantagens de contratar terceiras antes de firmar parceria. Além das vantagens analisam outros motivos em relação a competitividade e bom desempenho. Berson (2001) fala sobre as cinco principais razões que levam as empresas a contratar terceiros: (1) redução e controle dos custos operacionais; (2) incremento do foco gerencial nas atividades essenciais; (3) acesso a recursos de classe mundial; (4) liberação de recursos internos para outros propósitos e; (5) obtenção de recursos não disponíveis internamente.

Com maior tempo, as grandes empresas irão resolver suas falhas e pendências mais rapidamente, deixando para terceiras os cargos que não fazem parte da sua atividade foco, como limpeza, segurança, alimentação, transporte, contabilidade, recrutamento e treinamento. (BERSON, 2001).

Assim, diversos aspectos estão envoltos no processo da terceirização, aspectos esses que vamos apontar nesse capítulo de modo a destacar a importância dos mesmos para as grandes empresas que optam por essa prática.

#### **4.1 ASPECTOS IMPORTANTES DA TERCEIRIZAÇÃO**

Amato Neto (1995) chama nossa atenção para um dos aspectos mais importantes dentro da tendência à terceirização, a decisão de produzir ou comprar, um fator extremamente importante para o aspecto da manufatura, principalmente em grandes empresas onde alguns produtos ou serviços se tornam mais complexos, e então vem a necessidade de se decidir quais serão os principais focos do meio.

A Equipe TOTVS (2022) relaciona a decisão da terceirização com alguns aspectos que podem surgir com essa prática:

- Foco na atividade principal da empresa;
- Profissionais qualificados;
- Diminuição de custos;
- Contratos flexíveis;
- Aumento de produtividade; Aumento da empregabilidade;
- Gerenciamento interno otimizado.

Assim, dentro da terceirização esses aspectos devem ser levados em consideração para análise de seu impacto na gestão de uma grande empresa e de suas vantagens e desvantagens para a mesma, com o intuito de garantir que tal prática não irá acabar acarretando um impacto negativo para a mesma.

#### **4.2 IMPACTO NA ÁREA DE FACILITIES**

Martins (2014) descreve o serviço dos *facilities management* (FM) como prestadores de serviço que conferem as condições necessárias para a prática varejista, muitas vezes em *shoppings*. O serviço dos FM envolve uma ampla gama de serviços destinados a desenvolver, reparar e manter o ambiente de serviço apropriado.

Assim, Martins (2014) ainda destaca dentro dessa área uma noção que já vemos dentro da terceirização, uma prática de atividades necessárias, porém não relacionadas com a atividade-fim de uma grande empresa, sendo o serviço prestado pelos FM uma prática também de subcontratação.

Barbosa (2020) relata que com o crescimento e o avanço da terceirização, a área dos *facilities* se viu impactada por uma prática que altera as relações trabalhistas dos mesmos, uma vez que não mais serão procurados FM's que realizem o trabalho de manutenção e limpeza de um shopping, por exemplo, mas sim, empresas terceirizadas que forneçam esses serviços para empresas maiores.

Com isso em mente, Barbosa (2020) ressalta os impactos nessa área por conta da terceirização, como a própria mudança na estrutura organizacional, uma vez que os *facilities* não serão mais procurados como uma pessoa especializada para um certo serviço, mas serão terceirizados por uma empresa que presta aquele serviço especializado a uma maior.

Barbosa (2020) ainda conclui dizendo que muitos aspectos dessa área são impactados pela terceirização, desde a gestão de contratos que será feita por uma empresa, ou o monitoramento de desempenho já que os gerentes dos terceirizados precisam estabelecer certas métricas, mas o autor também destaca que os FM não deixam de existir por conta da terceirização, mas passam por um processo de alteração na forma como seus serviços são feitos e regulamentados.

### **4.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO**

Da Silva (2022) ressalta que uma das grandes vantagens da terceirização é a redução de custo com funcionários, o que consequentemente gera mais lucro, já que é mais vantajoso para essas empresas que parte de sua mão-de-obra seja contratada por terceiros, já que mantê-los sob sua tutela aumentaria os gastos com direitos trabalhistas, por exemplo.

Alexandrino e Paulo (2017) ressalta um ponto quanto as vantagens da terceirização em empresas, sendo esse ponto o princípio da eficiência, o qual exige que a atividade a ser realizada deve ser executada com a necessária presteza e a esperada perfeição, além da atenção ao seu bom rendimento.

Com isso, Alexandrino e Paulo (2017) destaca que para as grandes empresas, a subcontratação feita sob a ótica do princípio da eficiência, garante mão-de-obra qualificada, as quais estão necessitando destes serviços.

O princípio da eficiência vem com o objetivo de aperfeiçoar os atos administrativos que até seu surgimento não eram satisfatórios, muitas vezes burocráticos e complicados, tendo o referido princípio um olhar de administração gerencial. (ALEXANDRINO, PAULO, 2017).

Pereira (2021), pensando também nas desvantagens da subcontratação, aponta as diferenças de tratamento que ocorrem na prática dentro de uma empresa. Alguns exemplos de diferenças são os benefícios oferecidos aos efetivos e não disponibilizados aos terceirizados, como o auxílio alimentação, vale transporte, assistência médico-odontológica, entre outros.

Pereira (2021) diz que muitas vezes a terceirização apresenta suas vantagens apenas para as empresas e não aos terceirizados, já que as empresas nesse meio visam lucros mais altos, menos responsabilidade em questões trabalhistas

para ter um maior foco em atividades-fim e transferem a responsabilidade da contratação para outra empresa.

Outra desvantagem citada por Pereira (2017) é o baixo vínculo que se cria entre terceirizados e empresas, onde muitas vezes esses trabalhadores não tem os mesmos privilégios dos trabalhadores que fazem parte do quadro de funcionários daquela empresa, como planos de saúde, por exemplo. Fazendo assim com que os trabalhadores terceirizados não se sintam realmente como parte da empresa para a qual estão prestando um serviço.

Porém, Alexandrino e Paulo (2017) destaca como vantagem aos terceirizados todos os empregos gerados pelo processo de subcontratação, que muitas vezes acaba por facilitar a contratação, já que empresas especializadas em terceirização acabam por alta procura de colaboradores.

Por conta dessa relação focada nas atividades-fim das empresas, faz-se necessário compreender melhor a separação entre atividades-meio e atividades-fim para que possamos analisar a relação com a terceirização.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A conclusão é que, no Brasil, a terceirização pode prestar serviços a terceiros apenas em atividades-meio, enquanto a empresa exerce sua função foco. Exemplo, uma empresa cujo atividade principal seja a produção, distribuição e manutenção de energia elétrica, as suas funções como financeiras, transporte, alimentação, recrutamento de pessoal, corte, religamento, manutenção de rede, etc.

A terceirização foi criada com o intuito de diminuir os custos dentro da empresa, e assim diminui muitas responsabilidades na gestão de pessoas, diminui os gastos imprevisíveis com o mesmo. Esses fatores levam as empresas a optar pela terceirização, as empresas querem mais foco e serviço de qualidade para que seu produto final saia conforme o planejado, assim conquistando o mercado e como consequência expandindo também.

Muitas das vezes as grandes empresas querem de forma reduzida ir direto ao ponto que é a área de atuação dela, sem perder tempo e recursos com treinamento, recrutamento, parte administrativa e atividades-meio. O foco das empresas é o seu

produto final, o valor entregue ao cliente, o cumprimento das metas e com tudo isso obter vantagens competitivas.

Com o estudo podemos analisar vários pontos positivos com a terceirização, e o mais vantajoso com certeza é a diminuição de custos de forma geral. Esse benefício é de grande importância uma vez que o dinheiro que seria gasto com pessoal poderá ser investido no crescimento, no melhor resultado do produto. Com isso, temos a resposta ao problema de pesquisa apresentado no início deste trabalho.

Conclui-se que a terceirização traz benefícios e vantagens para as grandes empresas, essa ferramenta é de suma importância para um melhor resultado e desempenho da empresa como um todo.

## REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, M; PAULO, V. **Direito Administrativo Descomplicado**. 25 eds. Rio de Janeiro: Forense, 2017. Disponível em: [https://fametro.edu.br/storage/2021/06/aspectos\\_direito.pdf#page=16](https://fametro.edu.br/storage/2021/06/aspectos_direito.pdf#page=16) Acesso em: 08 mai. 2023.

AMATO NETO, João. Reestruturação industrial, terceirização e redes de subcontratação. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, p. 33-42, 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/47bKxphCCBNfj4zdJBDsnnR/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 09 mai. 2023.

ARTMANN, Hylariane Rosa Ribeiro; PIZZATO, Michelle Camara. **Com a palavra os terceirizados: suas percepções sobre o local de trabalho**. ScientiaTec, v. 7, n. 4, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ifrs.edu.br/index.php/ScientiaTec/article/view/4316> Acesso em: 10 mai. 2023.

BARBOSA, Ana Maria da Silva. **A gestão de facilities na manutenção de uma instituição pública**. Revista Gestão Industrial, v. 16, n. 3, 2020. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/revistagi/article/view/8968> Acesso em: 09 mai. 2023.

BARBOSA, Marisa; VIEIRA, Edson Trajano; DOS SANTOS, Moacir José. **Trabalhadores terceirizados da área meio no âmbito da administração pública federal: Assimetrias sociais e precarização**. Latin American Journal of Business Management, v. 12, n. 2, 2021. Disponível em: <https://lajbm.com.br/index.php/journal/article/view/679> Acesso em: 10 mai. 2023.

BERSON, Yair et al. **The relationship between vision strength, leadership style, and context**. The leadership quarterly, v. 12, n. 1, p. 53-73, 2001. Disponível em:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1048984301000649> Acesso em: 09 mai. 2023.

BONFIM, H. **Terceirização: para quem fica as vantagens e desvantagens**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia. Bahia: TRT 5ª Região, ano V, n. 9, 2017. Disponível em:

<https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/escolajudicial/9a-revista-eletronicabook.pdf#page=77> Acesso em: 09 mai. 2023.

CAMPOS, André Gambier. 2015. **Terceirização do trabalho no Brasil novas e distintas perspectivas para o debate**. Disponível em:

[180215\\_terceirizacao\\_do\\_trabalho\\_no\\_brasil\\_novas\\_e\\_distintas\\_perspectivas\\_para\\_o\\_debate.pdf](180215_terceirizacao_do_trabalho_no_brasil_novas_e_distintas_perspectivas_para_o_debate.pdf) (ipea.gov.br). Acesso em 27 de abril de 2023.

CAMPOS, André Gambier. **A terceirização no Brasil e as distintas propostas de regulação**. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8710> Acesso em: 09 mai. 2023.

CARLOS TADEU, José; RODRIGUES GUIMARÃES, Eloísa Helena. **O Desafio dos Gestores na Superação dos Riscos Inerentes à Gestão da Terceirização: Estudo de Caso em uma Instituição Federal de Ensino**. REUNIR: Revista de

Administração, Contabilidade e Sustentabilidade, v. 7, n. 1, 2017. Disponível em: <https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authType=crawler&jrnl=22373667&AN=123859994&h=geCaV4jztEDZVZyVU3U3Hbm%2bAPX1XWTzQfT17SQLShvWj3LcJzonDtrYImvYz%2f7sRUPw3E1CB1sdc3UfZtz%2f9A%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCriNotAuth&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authType%3dcrawler%26jrnl%3d22373667%26AN%3d123859994> Acesso em: 10 mai. 2023.

CARVALHO, Elayne Parisina Dutra Cabral de. **Análise das mudanças no instituto da terceirização com o advento da Lei 13.429/17**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/21688> Acesso em: 09 mai. 2023.

CERIBELI, Harrison Bachion; LIMA, Tiago Cavalcanti Baeta. **Terceirização em uma organização do setor de mineração**. Revista INTERFACE-UFRN/CCSA ISSN Eletrônico 2237-7506, v. 16, n. 1, p. 27-50, 2019. Disponível em: <https://ojs.ccsa.ufrn.br/index.php/interface/article/view/902> Acesso em: 10 mai. 2023.

CERVO, A.L.; BERVIAN, P.A. **Metodologia científica**. 5ª ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio1235435> Acesso em: 09 mai. 2023.

COLONETTI, Mateus Rodrigues. **Crítérios para a contratação de terceiros para fazer o transporte rodoviário de cargas em uma empresa de Içara-SC**. 2016. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/3980> Acesso em 09 mai. 2023.

COSTA, Márcia da Silva. **Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente**. Cadernos Ebape. Br, v. 15, p. 115-131, 2017.

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/BCqMZr68NZ58zN8B7h8Kq5b/abstract/?lang=pt>  
Acesso em: 10 mai. 2023.

DA SILVA, José Marconde Souza. **Vantagens e desvantagens da terceirização no âmbito da administração pública brasileira**. Revista Brasileira de Administração Científica, v. 13, n. 1, p. 198-211, 2022. Disponível em: <http://sustenere.co/index.php/rbadm/article/view/6812> Acesso em: 09 mai. 2023.

DA SILVA, Vânia Mendes Ramos; RIBEIRO, Wesley Carlos. **Terceirização no setor público: um exemplo do direito subjugado à gestão**. Revista digital de direito administrativo, v. 4, n. 1, p. 131-169, 2017. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdda/article/view/122052> Acesso em: 10 mai. 2023.

DE OLIVEIRA, Aline Aparecida et al. **Terceirização de serviços: a moderna estratégia empresarial na gestão organizacional**. 2015. Disponível em: <http://www.unoeste.br/site/enepe/2015/suplementos/area/Humanarum/Administra%C3%A7%C3%A3o/TERCEIRIZA%C3%87%C3%83O%20DE%20SERVI%C3%87OS%20A%20MODERNA%20ESTRAT%C3%89GIA%20EMPRESARIAL%20NA%20GEST%C3%83O%20ORGANIZACIONAL.pdf> Acesso em: 09 mai. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4º Ed. São Paulo: LTr, 2005.

DO NASCIMENTO, Catarine Rodrigues et al. **Terceirização como mecanismo para redução de custos logísticos no agronegócio: ênfase na região centro norte do estado do tocantins**. Revista São Luis Orione, v. 9, n. 2, p. 59-76, 2022. Disponível em: <http://seer.catolicaorione.edu.br/index.php/revistaorione/article/view/270> Acesso em: 08 mai. 2023.

EQUIPE TOTVS, Totvs. 2022. **Terceirização de serviços: o que é, vantagens e desafios**. Disponível em: Terceirização de serviços: vantagens e desafios - TOTVS. Acesso em: 15 de novembro de 2022.

FREZ, Genivaldo Marcilio; MELLO, Vanessa Mieiro. **Terceirização no Brasil**. South American Development Society Journal, v. 2, n. 4, p. 78-101, 2017. Disponível em: <http://www.sadsj.org/index.php/revista/article/view/32> Acesso em: 08 mai. 2023.

GIL, Antonio Carlos; VERGARA, Sylvia Constant. Tipo de pesquisa. **Universidade Federal de Pelotas. Rio Grande do Sul**, 2015. Disponível em: [https://www.dbd.pucrio.br/pergamum/tesesabertas/0212238\\_04\\_cap\\_05.pdf](https://www.dbd.pucrio.br/pergamum/tesesabertas/0212238_04_cap_05.pdf) Acesso em: 17 mai. 2023.

GIL. 2008. **O que é Pesquisa Bibliográfica: como fazer e exemplo**. Disponível em: [O que é Pesquisa Bibliográfica: como fazer e exemplo \(viacarreira.com\)](http://viacarreira.com) Acesso em 27 de abril de 2023.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Aspectos das Relações de Trabalho e Sindicalização 2015 – PNAD**, 2017. Disponível em: [https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalho\\_e\\_sindicalizacao\\_201](https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalho_e_sindicalizacao_201)  
Acesso em: 03 de mai. 2023.

LEIRIA, Jerônimo Souto, SARATT, Newton Dornelles, **Terceirização: Uma alternativa de flexibilidade empresarial**. 8. Ed. São Paulo: Gente, 1995. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1411390845.pdf> Acesso em: 09 mai. 2023.

MACIEL, Raul Lucas Tanigut Brisola. **O uso da terceirização pela mineradora Vale**. 2016. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Raul-Maciel/publication/338701718\\_O\\_uso\\_da\\_terceirizacao\\_pela\\_mineradora\\_Vale/links/5e25feed299bf1031e27b371/O-uso-da-terceirizacao-pela-mineradora-Vale.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Raul-Maciel/publication/338701718_O_uso_da_terceirizacao_pela_mineradora_Vale/links/5e25feed299bf1031e27b371/O-uso-da-terceirizacao-pela-mineradora-Vale.pdf)  
Acesso em: 09 mai. 2023.

MARTINS, Hellio Calian; BARROS, Denise Franca; LIMA, Diego de Faveri Pereira. **Terceirizar a gestão do cliente? Um estudo sobre o impacto da terceirização da atividade de facilities management na satisfação de clientes organizacionais**. Sociedade, Contabilidade e Gestão, v. 9, n. 1, 2014. Disponível em: <http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/ufri/article/viewArticle/2077>  
Acesso em: 10 mai. 2023.

MINERAIS, COMPANHIA DE PESQUISA DE RECURSOS; **CLASSE, A.**; PADRÃO, I. Departamento Nacional de Produção Mineral. 2018.

MIRANDA, Ludiany Barbosa Sena; SANTOS, Nalbia de Araújo; ALMEIDA, F. M. **Gestão de riscos de contratos da terceirização no setor público**. Contabilidade vista & revista, v. 30, n. 2, p. 143-170, 2019. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Nalbia-Santos/publication/337822432\\_GESTAO\\_DE\\_RISCOS\\_DE\\_CONTRATOS\\_DA\\_TERCEIRIZACAO\\_NO\\_SETOR\\_PUBLICO\\_UMA\\_ANALISE\\_PARA\\_UMA\\_INSTITUICAO\\_FEDERAL\\_DE\\_ENSINO\\_SUPERIOR/links/5dec4112a6fdcc28370ef95b/GESTAOD-E-RISCOS-DE-CONTRATOS-DA-TERCEIRIZACAO-NO-SETOR-PUBLICO-UMA-ANALISE-PARA-UMA-INSTITUICAO-FEDERAL-DE-ENSINO-SUPERIOR.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Nalbia-Santos/publication/337822432_GESTAO_DE_RISCOS_DE_CONTRATOS_DA_TERCEIRIZACAO_NO_SETOR_PUBLICO_UMA_ANALISE_PARA_UMA_INSTITUICAO_FEDERAL_DE_ENSINO_SUPERIOR/links/5dec4112a6fdcc28370ef95b/GESTAOD-E-RISCOS-DE-CONTRATOS-DA-TERCEIRIZACAO-NO-SETOR-PUBLICO-UMA-ANALISE-PARA-UMA-INSTITUICAO-FEDERAL-DE-ENSINO-SUPERIOR.pdf)  
Acesso em: 09 mai. 2023.

PELATIERI, Patrícia et al. **Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. 2018. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8687>  
Acesso em: 17 mai. 2023.

PEREIRA, Josian. **Vantagens e desvantagens da terceirização de cargos na administração pública: um estudo de caso comparativo para cargos de natureza administrativa em dois órgãos do serviço público federal**. 2021. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/28794> Acesso em: 09 mai. 2023.

PORTER, Michael E. **Competição: estratégias competitivas essenciais**. Gulf

Professional Publishing, 1999. Disponível em:

[https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=SMfDDZCuCIEC&oi=fnd&pg=PA7&dq=PORTER,+Michael+E.+Competi%C3%A7%C3%A3o:+estrat%C3%A9gias+competitivas+essenciais.+Gulf+Professio nal+Publishing,+1999.&ots=SH79U1\\_WTy&sig=J2LbtJJfnbAjd2WEFkF839jdQ4o#v=onepage&q=PORTER%2C%20Michael%20E.%20Competi%C3%A7%C3%A3o%3A %20estrat%C3%A9gias%20competitivas%20essenciais.%20Gulf%20Professional% 20Publishing%2C%201999.&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=SMfDDZCuCIEC&oi=fnd&pg=PA7&dq=PORTER,+Michael+E.+Competi%C3%A7%C3%A3o:+estrat%C3%A9gias+competitivas+essenciais.+Gulf+Professio nal+Publishing,+1999.&ots=SH79U1_WTy&sig=J2LbtJJfnbAjd2WEFkF839jdQ4o#v=onepage&q=PORTER%2C%20Michael%20E.%20Competi%C3%A7%C3%A3o%3A %20estrat%C3%A9gias%20competitivas%20essenciais.%20Gulf%20Professional% 20Publishing%2C%201999.&f=false) Acesso em: 09 mai. 2023.

PRUNES, J. L. F. *Terceirização do trabalho*. 1. ed. Curitiba: Editora Juruá, 2017.

SILVA, Alan Elias. **Um reflexo sobre os aspectos legais da terceirização**. In: 8ª JICE-JORNADA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA E EXTENSÃO. 2017. Disponível em: <https://propi.ifto.edu.br/ocs/index.php/jice/8jice/paper/view/8615> Acesso em: 10 mai. 2023.

SILVA, José Salvador Torres. **Terceirização e precarização do trabalho**. 2008. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/72951/terceirizacao-e-precarizacao-do-trabalho>.

TAVARES, Rodrigo Silva. **Terceirização no agronegócio à luz da lei nº 13.429/2017**. 2020. Disponível em: <https://www.livroaberto.ufpa.br/jspui/handle/prefix/901> Acesso em: 10 mai. 2023.