

# GOVERNANÇA CORPORATIVA: UM ESTUDO SOBRE BENEFÍCIOS E MALEFÍCIOS DA (SUB) CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS TERCEIRIZADAS POR PEQUENAS EMPRESAS

Isabelle da Silva Andrade  
Jeniffer da Rocha Souza  
Kelly Alves Tristão  
Patricia Rafaela de Moraes e Silva  
Aderson Antonio de Lima  
Wagner de Almeida Dias

**RESUMO:** A terceirização é uma estratégia comumente aplicada por empresas para minimizar custos, ampliar a lucratividade e centralizar seus esforços nas atividades principais, enquanto delega a aplicação de outras funções a terceiros. Outrossim, essa funcionalidade apresenta desafios notáveis, como a alta rotatividade e a desmotivação dos funcionários, podendo prejudicar o desempenho geral de uma organização e afetar diretamente a produtividade e o ambiente de trabalho. Para o caso de pequenas empresas, a terceirização pode ser uma alternativa fundamental para um bom desempenho da organização, mas também pode ocorrer riscos consideráveis, como a complexidade em manter o controle sobre os processos e questões trabalhistas relacionadas à corresponsabilidade entre contratante e prestadora de serviços. O objetivo principal da terceirização é atingir a eficácia operacional e minimizar os gastos, todavia essa abordagem exige uma gestão cautelosa da força de trabalho terceirizada, pois pode não ter um vínculo tão próximo com a empresa e, conseqüentemente, com seus valores. A garantia por melhor eficiência não deve atrapalhar a qualidade do trabalho ou o comprometimento dos funcionários. Desta forma, é fundamental que a gestão da terceirização adote estratégias coerentes para reduzir os impactos negativos e proporcionar que os benefícios superem os previstos prejuízos. O objetivo desta pesquisa é investigar de maneira aprofundada, as vantagens e desvantagens da terceirização, focando em situações corriqueiras como custos, o comprometimento dos colaboradores e nas questões legais envolvidas. Desta forma, será investigado quais práticas podem ser acionadas para reduzir os riscos atrelados a esse modelo de contratação.

**Palavras-chave:** terceirização; custos; riscos; contratação.

## 1 INTRODUÇÃO

Segundo Carvalho (2020), a inserção do atual cenário de produção capitalista promove a falta de perspectivas e habilidades de trabalhadores, fazendo com que atuem no mercado terceirizado.

Para Silveira (2021), os investimentos e a terceirização são também os objetivos do empresariado, que enxergam nessa modalidade de relação trabalhista uma forma de aumentar os lucros, visando concentrar-se na atividade principal da

empresa. De acordo com Carvalho (2020), essa prática é comumente realizada pelas empresas como medida de redução de custos. Novas empresas de terceirização surgem e contribuem com a geração de empregos, em contrapartida, aumento da arrecadação de impostos. Porém a terceirização, proporcionam força de trabalho qualificada e beneficiam economias adaptadas as necessidades específicas da instituição.

Segundo Carvalho (2020), a redução das despesas operacionais é um dos fatores que viabilizam a terceirização para pequenas e médias empresas. Sendo fundamental visar o principal objetivo do negócio, sendo assim, a terceirização permite aperfeiçoar a estratégia de crescimento do empreendimento, deixando de lado atividades e esforços sem ganho ou benefício para a empresa. De acordo com Barros (2002), a falta de motivação e perspectivas, são motivos que causam a alta rotatividade de colaboradores e pode ocasionar desperdícios para as organizações. A terceirização induz o empresariado a ter muito mais fatores que possibilitam o desenvolvimento dos negócios tanto a nível tecnológico, como comercial e as demais atividades da economia, o custo menor é o principal fator para contratar uma empresa terceirizada.

Nesse sentido, será explanado com mais detalhes quais são as principais vantagens que a atividade de terceirizada confiada a um parceiro profissional e qualificado pode gerar para a empresa cliente e sobre as desvantagens da terceirização aprofundando-se na falta de controle, riscos relacionados à confidencialidade, desmotivação dos colaboradores e como todo esse cenário impacta na corresponsabilidade dessa parceria. Nesse contexto, foi elaborado o problema de pesquisa em forma de questionamento, como segue: Como evitar que a terceirização se torne uma barreira para o crescimento devido a grande rotatividade, a falta de comprometimento dos colaboradores terceirizados e aos prejuízos causados pela Corresponsabilidade nos processos trabalhistas?

Foram construídos objetivos para responder o problema de pesquisa, conforme segue: 1) objetivo geral - Analisar as vantagens e desvantagens da terceirização com ênfase no custo, comprometimento dos colaboradores e corresponsabilidade nos processos trabalhistas; 2) objetivos específicos – i) Identificar os benefícios da contratação para terceiros; ii) Identificar os malefícios da terceirização; iii) Demonstrar estratégias para mitigar as desvantagens da terceirização

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Terceirização: Vantagens e desvantagens

As empresas elaboram variadas estratégias para se manterem ativas no mercado, e a terceirização de serviços promove vantagens, sendo indispensável conhecer e analisar o seu efeito no contexto empresarial para a realização das melhores decisões.

Conforme com Barros (2002) a terceirização pode acelerar uma empresa para se adaptar as mudanças nas condições do mercado, auxiliando-a competentemente a se adaptarem a elas. Devido à grande capacidade de investir e experiências de empresas especializadas, empresas que terceirizam possuem possibilidades de acesso a altas tecnologias e inovações.

Para melhor compreensão dos processos organizacionais e internos da Anjos Portaria e Serviços, empresa escolhida para o contexto presente desse trabalho, sobressai como uma grande organização no setor de terceirização de serviços, oferecendo soluções de segurança, limpeza e recepção que reflete o comprometimento com a qualidade e a satisfação do cliente, foi realizada uma entrevista com o coordenador administrativo Lucas. Essa entrevista forneceu informações qualitativas sobre a funcionalidade da terceirização de pequenas empresas.

Com o intuito de aprimorar a avaliação deste trabalho, foi desenvolvido um roteiro de questionário que possibilitará uma análise detalhada e a elaboração de conclusões. A seguir, estão as perguntas elaboradas:

1. Quais tipos de atividades são mais adequados para a contratação de colaboradores terceirizados em sua empresa, considerando a legislação vigente e a necessidade de controle interno?
2. Quais são as políticas de sua empresa em relação ao trabalho remoto para colaboradores terceirizados, e como isso impacta a produtividade e o engajamento deles?
3. Como você diferencia a terceirização do trabalho temporário em sua empresa, e quais são os principais benefícios e desafios associados a cada modalidade?

4. De que maneira sua empresa gerencia a atuação dos colaboradores terceirizados para garantir alinhamento com os objetivos e processos internos, sem violar as normas trabalhistas de subordinação direta?
5. Quais são os procedimentos adotados pela sua empresa para integrar colaboradores terceirizados de forma efetiva, garantindo que eles compreendam e sigam as diretrizes da empresa?
6. Sua empresa possui uma alta rotatividade de colaboradores terceirizados? Quais estratégias são utilizadas para reduzir a rotatividade e aumentar o comprometimento desses colaboradores?

Segundo com Giosa (2005) O desempenho e qualidade dos serviços especializados se tornam maiores, a vista dos serviços internos, visto que são especialistas neles, além de transferir a responsabilidades para a empresa terceirizada, reduzindo sua exposição. Assim, os benefícios incluem uma maior agilidade na tomada de decisões e uma redução burocrática, aumento na qualidade dos serviços que não são atividades fim. Além disso, tem maior conexão com novas tecnologias, não ficam comprometidos com questões externas, a empresa se torna mais flexível, o que a permite se ajustar mais facilmente as mudanças no mercado e no comportamento do consumidor.

De acordo com Lucas,

Diferenciamos em forma de contrato e o propósito da contratação. Focamos o trabalho temporário para áreas específicas que precisam de vínculos rápidos, o que resulta em uma redução de custos, mas em contrapartida sempre buscando entregar o melhor, independente da forma do contrato para garantir a preservação da imagem e da credibilidade da nossa empresa. O desafio seria treinar rapidamente os colaboradores, assim trabalhando aos poucos essa confiança entre equipe.

Conforme Calil (2007) podem ocorrer outras despesas com a terceirização com taxas inspeção, gestão de contratos e comunicação. Sendo assim pode não atingir a redução esperada, pois as dificuldades de integrar a equipe externa com a interna, ampliam as barreiras, como diferenças da cultura da empresa e ineficiência na comunicação.

Segundo Lucas,

Não possuímos uma alta rotatividade, pois tentamos alinhar expectativas desde o início, no momento da reunião já idealizamos todo o projeto e buscamos ser mais transparentes impossível, para que já se sintam norteados do que acontecerá e se sintam mais preparados para os serviços realizados.

Segundo Leiria (2010), as atividades terceirizadas que envolvem o manuseio de dados confidenciais ou sensíveis, como informações financeiras ou de clientes, pode ampliar a probabilidade de violações de segurança ou vazamento de dados, o que possui um potencial de prejudicar a reputação da empresa, mas também pode resultar em responsabilidades legais e financeiras. Impactos da terceirização na vida dos colaboradores.

De acordo com Lucas,

Nós gerenciamos os terceirizados seguindo as leis e regras trabalhistas, através de uma parceria com a empresa que presta o serviço. Nós definimos o caminho e oferecemos treinamentos. A comunicação é muito importante nesse quesito, pois nos aprimoramos através do retorno dos prestadores regularmente, respeitando a legislação. Desta forma, garantimos a qualidade e o serviço bem estruturado com a equipe.

A terceirização e o pessoal interno são frequentemente vistos em oposição nas empresas profissionais, onde a adoção de estratégias de terceirização pode levantar preocupações e dúvidas entre os funcionários existentes. Estas preocupações referem-se principalmente à segurança no emprego, às mudanças nas responsabilidades diárias e à potencial mudança na dinâmica da equipa. No entanto, quando gerida de forma cuidadosa e estratégica, a terceirização pode não só aumentar a eficiência operacional da empresa, mas também abrir novos caminhos de crescimento e desenvolvimento para o pessoal interno.

De acordo com Lucas,

Nós terceirizamos atividades como segurança, limpeza, portaria e recepção, nós mantemos o controle interno e as empresas terceirizadas cuidam de tudo que envolve a contratação. A lei permite isso, desde que nós possamos cuidar dos direitos trabalhistas e dos prestadores de serviço também.

Conforme Barros (2002), a comunicação desempenha um papel central na mitigação de preocupações relacionadas com a externalização de pessoal interno, bem como no apoio a um ambiente de trabalho coeso e produtivo. A chave para manter um clima de confiança reside, especificamente, na

comunicação transparente, ou seja, informar os funcionários não apenas sobre as decisões de terceirização, mas também sobre as razões subjacentes e os benefícios esperados pode ajudar a aliviar ansiedades e construir uma base de entendimento comum.

Conforme mencionado por Lucas,

O trabalho remoto para terceirizados depende da função. Segurança e as funções administrativas são remotas, e nós controlamos bem as atividades, ainda mais incluindo a portaria remota que cada dia está ganhando mais espaço no mercado. Esse é o nosso diferencial. O rendimento é bom quando tudo está sendo organizado com dedicação que é o nosso foco. Sendo assim, nós focamos em manter a comunicação e fazer com que todos se sentiam encorajados, tanto de forma remota ou presencial.

É fundamental que os colaboradores internos percebam a terceirização não como uma ameaça, mas como uma estratégia pensada para otimizar recursos e focar em atividades de alto valor agregado. Com feedback e reuniões dedicadas, as empresas profissionais podem criar um diálogo aberto que permite aos funcionários expressarem as suas preocupações, receber quaisquer garantias e participar ativamente nas escolhas de valor da empresa.

Segundo Lucas,

A comunicação, como informado, se faz presente em todo o nosso plano de serviço. Nós realizamos reuniões com bastante frequência para alinhar expectativas e garantir que tudo esteja alinhado ao que foi estabelecido em contrato, no início de toda a nossa jornada de contratação. Esse plano de ação basicamente direcionado os prestadores seguirem aquilo que idealizamos, planejamos e desejamos executar juntos.

Conforme Calil (2007), a reestruturação de funções deve começar com uma análise aprofundada das competências existentes na empresa e de como estas podem ser melhoradas ou direcionadas para áreas de maior impacto. Por exemplo, funcionários anteriormente envolvidos em tarefas rotineiras de contabilidade, agora realizadas por meio de terceirização, podem ser treinados para lidar com análise de dados, suporte ao cliente de nível superior ou gerenciamento de projetos inovadores. Isso não só enriquece seu perfil profissional, mas também contribui para o valor que agregam ao escritório.

Segundo NETO e MONTENEGRO (2020) para conseguir isso, é essencial fomentar uma cultura empresarial que reconheça a contribuição de cada colaborador, independentemente de o seu trabalho ter sido diretamente afetado pela terceirização. Isso envolve criar oportunidades equilibradas de reconhecimento e ascensão profissional, garantindo que todos os colaboradores se sintam valorizados e motivados a contribuir para o sucesso da empresa. Além disso, a implementação de políticas claras que definam expectativas e planos de carreira pode ajudar a mitigar quaisquer percepções de injustiça ou incerteza.

No entanto Carvalho (2020) por último, incentivar a colaboração entre o pessoal interno e os fornecedores externos pode quebrar quaisquer barreiras percebidas, promovendo um sentido de unidade e de propósito comum. Esta colaboração também pode oferecer ao pessoal interno novas perspectivas e competências, enriquecendo ainda mais o seu desenvolvimento profissional.

## **2.2 Marco Legal**

A pesquisa desenvolvida para analisar o projeto de lei N°4.330/2004, foi abordado os impactos significativos que a consolidação de alguns aspectos sobre a terceirização traria (Gambier, 2015)

Segundo Gambier (2015, p. 18)

Isso pode ter impactos substanciais no mercado de trabalho brasileiro, porque as empresas serão capazes de terceirizar muitos aspectos do seu processo de produção, muito além daqueles admitidos pela Súmula no 331/1993 do TST.

De fato, houve mudanças significativas com a consolidação das leis trabalhistas, a fim de estabelecer condições em que a terceirização pode atuar, tanto em atividades fim como atividades meio. Neste contexto, permitindo que as empresas terceirizadas possam contratá-las para realizar as atividades.

É possível citar uma empresa de guarda-chuvas, por exemplo que mantém a sua confecção em alta demanda é realizada em épocas de chuva. Com tantos marcos importantes é necessário pontuar conforme Gambier (2015) a diferença entre o contrato de trabalho e o contrato utilizado nos casos de terceirização de serviço.

De acordo com Neto e Montenegro (2020) O artigo 442 da CLT define o conceito de contrato de trabalho: "Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego". O objeto do contrato de trabalho é a prestação de serviço subordinado e não eventual do empregado ao empregador, mediante o pagamento de salário.

Conforme os autores especificam as principais características do contrato da terceirização são:

- Bilateral – Ambas as partes do contratante e o contratado estão de acordo com os direitos e obrigações;
- Consensual – Em concordância com contratantes;
- Oneroso – Por não se referir ao contrato de trabalho gratuito. Conforme a lei a remuneração é obrigatória para este tipo de contrato;
- De prestações sucessivas e periódicas – Para caracterizar o contrato de trabalho, a prestação de serviços deve ser continua. Com exceção, é restrição dos casos previstos em lei. Em resumo o empregado permanece prestando serviços habitualmente e à disposição do empregador, executando serviços e recebendo ordens;
- Contrato de trabalho deve ser remunerado periodicamente – Seja por semana, por dia, por quinzena, por mês, por hora etc.;
- De natureza estatutária – porque a lei ordinária, fiscaliza a concepção do contrato de trabalho. No entanto, é a CLT quem, direta e especificamente, rege as normas reguladoras do contrato de trabalho;
- Tipo de contrato de adesão – Dessa forma, quando o empregado, ao assinar um contrato de trabalho, o mesmo se disponha às normas da empresa, a partir do momento em que esse regime ou regulamento ou normas não estejam em divergência com as leis.

O contrato de terceirização é regido pela lei civil, para NETO e MONTENEGRO (2020) é baseado em três princípios: "o princípio da autonomia da vontade; o princípio da liberdade de contratar; e, contratar o que, pelo prazo

e da forma que quiser” (NETO, MONTENEGRO, 2020). É fundamental que o contratado, por mais que tenham um contrato, mas tenha a liberdade e vontade de prestar seus serviços. É de importância que o empregador tenha autonomia para contratar sua mão de obra, para qual finalidade a contratação e por fim, a formalização do contrato.

A nova lei estabelece a responsabilidade de ambas as partes formalizar a contratação por escrito e ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços contendo: Qualificação das partes, com seus dados, nome etc, explicação da demanda de trabalho temporário, prazo para a prestação do serviço, valor da prestação de serviços e responsabilidade no quesito, saúde e segurança do trabalhador. Ainda no Art. 9 § 1º é responsabilidade da empresa contratante garantir as questões de segurança, salubridade dos trabalhadores independentes das atividades estarem sendo realizadas dentro ou fora da empresa.

O tempo de duração de contratos com empresas terceirizadas conforme explica Cairo Júnior (2017) pode variar bastante, não há um limite porque depende do tipo de serviço que a empresa tomadora contratará. Por exemplo: Por prazo determinado, executar uma obra civil, ela tem uma duração por tempo limitado, 6 á 10 meses ou até mais de 1 ano, dependendo da construção ou por prazo indeterminado, não tem data para encerramento do contrato, podendo ser rescindido por qualquer uma das partes.

### **3 METODOLOGIA**

Para atingir o objetivo de compreender as vantagens e desvantagens da terceirização com ênfase nos custos e processos trabalhistas da empresa Anjos Portaria e Serviços optou-se pela abordagem qualitativa. No qual irá analisar de forma subjetiva as estratégias para amenizar as desvantagens da terceirização.

Para Pronadav e Freitas (2013) a pesquisa qualitativa refere-se a um conhecimento subjetivo e não se pode mensurar através de números, por meio de coleta de dados é possível entender melhor a complexidade do elemento estudado. Os métodos de pesquisa qualitativa são projetados para revelar o comportamento e percepção de um público-alvo sobre um determinado tópico, no caso, empresas de serviços terceirizados, assim será realizado uma entrevista, para esclarecer dúvidas

pertinentes sobre o escopo do nosso trabalho. Será realizado um estudo sobre com intuito de investigar e entender o fenômeno e apresentar proposições, pois de acordo com Gil (2006) é um estudo exploratório, pois busca informações para um entendimento que não está totalmente definido, esclarecendo para novos estudos que aperfeiçoarão o assunto.

Segundo Gil (2006), a pesquisa básica pura busca o crescimento científico, sem a necessidade de adotar a prática, é uma pesquisa geral com base teórica para fomentar a compreensão. Por se tratar de busca de conhecimento, sem aplicação prática, a pesquisa se será de finalidade básica. Esta pesquisa configura-se por ser do tipo bibliográfica. De acordo com Gil (2006), a pesquisa bibliográfica possui como característica principal a realização autoral de autores que já desenvolveram o conteúdo, tornando o encontro das informações de fácil acesso, sendo assim é possível encontrar materiais em livros e artigos científicos. Portanto, buscar-se-á informações sobre os elementos de terceirização, seus benefícios e malefícios de pequenas e médias empresas, que estão relacionados ao tema desta pesquisa em artigos científicos, livros, sites de credibilidade, relatórios institucionais que podem fornecer bases sólidas para a construção de conhecimento a partir das discussões dos referenciais teóricos adotados.

De acordo com Prodanov e Freitas (2013), o processo de coleta de dados para investigação é o método usado na pesquisa descritiva que se caracteriza por ser apenas teórica, por meio de notações sem intervenção. Na pesquisa descritiva, são feitos levantamentos para conhecimento e entendimento de um fenômeno natural sem fazer nenhuma modificação. A coleta de dados terá como uso de um questionário, sendo assim, a técnica de análise de dados será de abordagem descritiva. População é um grupo de elementos iguais de uma pesquisa e amostra é a parte escolhida desse grupo que irá representar essa população. (Boa ventura, 2004).

Nesse sentido considerou-se a população dessa pesquisa empresas pequenas organizações que prestam serviços terceirizado. Amostragem não probabilística, não tem objetivo de trabalhar com generalização, portanto busca-se aprofundar no fenômeno pesquisado (Boaventura, 2004). Em virtude dessa informação, a pesquisa será realiza através de uma amostragem não probabilística, sendo que, a amostra representativa desse universo serão pequenas empresas que prestam serviços terceirizados.

A entrevista será respondida por um responsável legal da empresa que possui experiência significativa para apresentar informações necessárias da contratação de serviços terceirizados, outrossim entender a problema da pesquisa e atingir os objetivos propostos. Conforme Gil (2006) não existe regras para fazer a entrevista, precisa-se elaborar questões fundamentadas nos objetivos específicos. De acordo com Prodanov e Freitas (2013), será realizado uma entrevista padronizada ou estruturada, pois segue roteiro preestabelecido, elaborado a partir de um questionário realizado com antecedência, o que permitirá a análise das situações. Questões abertas não são fornecidas respostas de múltipla escolha, o respondente tem autonomia para responder com as próprias palavras (PRONADAV; FREITAS, 2013).

Gil (2006) A entrevista é uma abordagem constantemente utilizada, visando que o pesquisador possa interagir diretamente com o entrevistado, realizando perguntas que busquem coletar dados relevantes para o objetivo da pesquisa que está sendo desenvolvida. O instrumento de coleta de dados será constituído por um formulário com 6 perguntas abertas e definidas, permitindo a liberdade do respondente, sobre as vantagens e desvantagens da terceirização em pequenas empresas. A coleta de dados é de extrema importância, assim como seu planejamento, pois os instrumentos estão relacionados intrinsecamente com a qualidade das investigações. (GIL, 2006).

Sendo assim iniciará uma pesquisa exploratória com pequenas empresas, será feito questionário pelo aplicativo do Google Forms, e será enviado para a empresa responder. A análise de dados é o processo de ajustar, interpretar e discorrer as informações que foram coletadas, sendo possível responder as informações. (PRONADAV; FREITAS, 2013).

Nesse contexto será analisado e comparado as respostas da empresa, com literaturas equivalentes a temática abordada nessa pesquisa, formalizando e esclarecendo quais são as maiores dificuldades, desafios e ganhos no processo da sub contratação de empresas terceirizada.

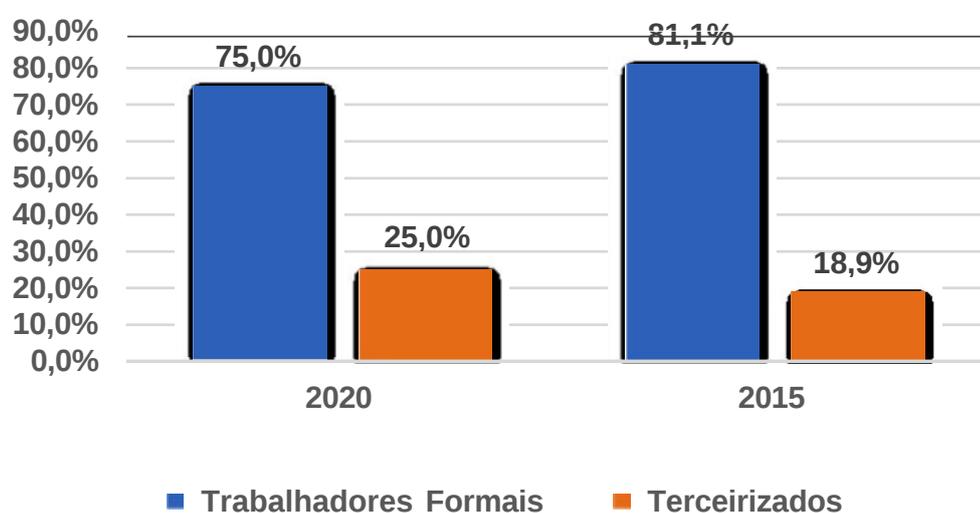
#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A análise dos dados coletados na pesquisa, relacionando com o referencial teórico, foi possível examinar o material investigado e o método de

análise utilizado neste estudo. Assim, sendo fundamental para comparação dos resultados obtidos, destacando tanto as divergências quanto as semelhanças encontradas.

Através da análise descritiva levantado da pesquisa, ao terceirizarmos podemos analisar que as empresas terceirizadas, organizam em cada função, portaria, segurança, limpeza, recepção desenvolvendo um cuidado sobre a contratação, com base nas leis dos direitos trabalhistas e prestadores de serviços.

**Gráfico 1: Crescimento da terceirização**



Fonte: IBGE (2017)

Com base nos dados do gráfico 1 informados pelo site do IBGE (2017), nota-se que, de 2015 a 2020, o trabalho terceirizado cresceu de 18,09% para 25,0%. Em contrapartida, o trabalho formal, que em 2015 representou 81,1%, diminuiu para 75,0%, conforme artigos apresentados neste trabalho, a terceirização ter aumentado foi devido à evolução das normas trabalhistas.

Analisado que repasse de atividades para que sejam executadas por outras empresas, é uma ferramenta gerenciais moderna que visa atingir objetivos que diz a respeito a entrega efetiva de bens e serviços. Ao diferencial do trabalho remoto nas funções administrativas, criando oportunidade de perspectivas para desenvolver melhorias nas atividades, rendimentos e para os colaboradores mais com segurança e dedicação tanto no remoto como presencialmente.

A mudanças, geralmente associadas à introdução de tecnologias revolucionárias, nem sempre trazem impactos exclusivamente positivos. Uma consequência frequente é a precarização do trabalho, caracterizada por condições inadequadas e instáveis para os profissionais.

**Gráfico 2: Dificuldades encontradas na terceirização**



Fonte: CNI (2014)

Em análise do gráfico 2, de acordo com CNI (2014), as dificuldades encontradas para a terceirização envolvem muitos aspectos, sobressai a “Insegurança jurídica e trabalhistas”. A pesquisa visa diminuir as desvantagens da terceirização, como a gestão de recursos humanos, o desenvolvimento, inclusão e segurança dos seus terceirizados.

Os resultados da pesquisa confirmam que bem executada e administrada, a contratação de terceirizados funciona e é altamente benéfica para as organizações, auxiliando na redução de custos e o ampliando o foco em atividades estratégicas.

O contrato temporário é um desafio de redução de custos, devido do vínculo empregatício rápido, precisando treinar seus colaboradores rapidamente aos poucos e ao mesmo tempo preservando a imagem da empresa ao manter a qualidade de produtos e serviços.

Desta forma, a empresa realiza reuniões com frequência com seus colaboradores com objetivo de alinhar os requisitos que estão no contrato, assim o feedback tanto da empresa e do colaborador é de extrema importância, para

executarem o objetivo com eficiência e eficácia através do que foi estabelecido no contrato.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A pesquisa desenvolvida permitiu como objetivo analisar os aspectos positivos e negativos da terceirização no contexto empresarial de pequenas empresas. Essa apuração foi realizada através de diversas discussões e análises obtidas pelo grupo, e com base em diversas fontes de dados, possibilitando a garantia de resultados que aprovam a relevância da terceirização para as atividades das empresas.

Os gráficos apresentados evidenciam que, ao adotar essa prática, muitas organizações conseguem otimizar seus processos e reduzir custos operacionais. Além disso, é essencial que as empresas adotem uma abordagem estratégica, assegurando tanto a eficiência das operações quanto a segurança e o bem-estar dos colaboradores terceirizados. Isso pode ser alcançado por meio da implementação de políticas que respeitem a legislação vigente, garantindo os direitos trabalhistas e promovendo um ambiente de trabalho seguro e estável para os funcionários. Em contrapartida, a alta rotatividade dos colaboradores neste formato de contratação pode se tornar empecilho para o desenvolvimento organizacional.

Para diminuir esse tipo de transtorno, as organizações devem adotar medidas eficazes como por exemplo: Integração e comunicação clara dentro da empresa, deixando exposto ao colaborador a suas funções de maneira que se sinta integrado dentro da empresa. Com a nova Lei permitindo a terceirização de atividades fim, abre-se muitas portas. No entanto, exige maior atenção no quesito da qualidade e gerenciamento dos direitos trabalhistas. Em resumo, o sucesso da terceirização depende de diversas variantes, dentre elas a criação de um ambiente motivador.

Por isso, as empresas que alcançarem o equilíbrio entre as responsabilidades e benefícios, estarão à frente de muitos concorrentes em um mercado de constante evolução. A entrevista realizada com o coordenador administrativo mostrou compreensão clara e objetiva sobre a abordagem da

empresa em relação à terceirização. A empresa tem implementado planejamento claro e definido, centralizado com as exigências legais e controle interno.

Dessa forma, as práticas da empresa abordam uma estratégia harmoniosa entre a terceirização e trabalho temporário, não se preocupando somente em cumprir a legislação, mas promover um local de trabalho mais produtivo e com mais participação dos colaboradores.

## Referências

AGENCIA IBGE Noticias, Rio de Janeiro; 25, abr 2017. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/9404-pnad-2015-divida-com-empregador-impedia-1-5-milhao-de-trabalhadores-de-sair-do-emprego>> Acesso em: 15 nov 2024.

BARRETO NETO, Joao de Castro; MONTENEGRO, Ninfa Liliana Jacquet. **Direito do trabalho e terceirização das relações de trabalho frente as normativas da oit.** 31 ago. 2020. Disponível em: <<https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/2102/1668>> Acesso em 10 nov 2024

BARROS, Laura de. Gerenciamento do Trabalho Terceirizado. In: BOOG, Magdalena (Coord): **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Estratégias e Tendências.** São Paulo: Gente, 2002.

BOAVENTURA, Edivaldo Machado. **Metodologia da Pesquisa: monografia, dissertação e tese.** São Paulo: Atlas, 2004.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho. 13. ed.** Salvador: JusPodivm, 2017.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática.** São Paulo: LTr, 2007.

CARVALHO, Moisés Nepomuceno. **Terceirização e subjetividade: a identidade profissional em questão. 1. ed.** Curitiba: Appris, 2020.

CNI. Terceirização: **o imperativo das mudanças. Mapa estratégico da Indústria.** Brasília, V.8, p.60, 2014. Disponível em: <[https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer\\_public/0c/39/0c394422-e699-4077-8ab7-1ca4852ecd58/v8\\_terceirizacao\\_o\\_imperativo\\_das\\_mudancas\\_web.pdf](https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/0c/39/0c394422-e699-4077-8ab7-1ca4852ecd58/v8_terceirizacao_o_imperativo_das_mudancas_web.pdf)> Acesso em: 15 nov 2024

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** São Paulo: Atlas, 2006.

GIOSA, Lídio Antonio. **Terceirização: uma abordagem estratégica.** São Paulo: Pioneira, 2005.

LEIRIA, Jerônimo Souto. **Terceirização: uma alternativa de flexibilidade empresarial.** São Paulo: Editora Gente, 2010

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed.** Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: <<https://www.feevale.br/Comum/midias/0163c988-1f5d-496f-b118-a6e009a7a2f9/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>> Acesso em: 23 abr. 2024.

SILVEIRA, Adriano Dutra. **Gestão de risco da terceirização/organização. 3. ed.**  
São Paulo: LTR, 2021.