

QUAL A MELHOR OPÇÃO NA CONTRATAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS EM UM CONDOMÍNIO: TERCEIRIZAÇÃO OU CONTRATAÇÃO DIRETA

Resumo: Este trabalho possui como objetivos específicos coletar e analisar os custos incorridos no processo de terceirização e também no processo de contratação de forma direta de funcionários que atuam na prestação de serviços de portaria e zeladoria em condomínios situados na cidade de Florianópolis/SC, a fim de, como resultado final, apontar as diferenças entre tais custos e identificar a melhor opção a ser tomada pelos edifícios. A partir de um estudo de caso feito em um edifício de Florianópolis, Santa Catarina, pode-se verificar que ao contrário do que o esperado pela maioria, a terceirização destes serviços é mais dispendiosa para os moradores do que a contratação direta. Apesar disto tornou-se expressiva sua utilização, uma vez que isenta o condomínio de preocupações, como, por exemplo, em relação aos direitos trabalhistas dos funcionários prestadores de serviços contratados diretamente pelo condomínio. Por isto, também foi analisado neste trabalho a questão da responsabilidade do condomínio em relação a contratação e a terceirização de seus serviços tomados. Esta última questão é bastante delicada, já que quando não é considerada pode gerar diversos problemas judiciais ao condomínio, incorrendo em custos inesperados e bastante impactantes para as finanças condominiais, uma vez que quase em sua totalidade favorecem aos empregados e também faz com que o condomínio diminua o período que seria destinado a realização de tarefas com maior grau de importância em sua gestão.

Palavras-Chave: Condomínio. Terceirização. Contratação Direta.

1. INTRODUÇÃO

A grande onda de modernidade que veio acompanhar a necessidade de globalização nos dias atuais, a constante competição entre qualidade, baixos custos e tecnologia levam as empresas a se adaptarem a este novo mercado. Por isso elas devem estar focadas em suas atividades-fim, não deixando que etapas menos importantes no processo às atrasem e prejudiquem sua evolução. É por isso que o papel da empresa terceirizada é tão importante, já que para elas estas etapas são a sua atividade-fim, oferecendo assim melhor qualidade.

A terceirização vem se instalando gradualmente no Brasil, e em casos de condomínios como o que será estudado neste trabalho seu ritmo é mais rápido, isto porque deveria trazer maior comodidade e tempo livre para os representantes do condomínio poderem se ocupar de tarefas mais importantes ao mesmo, repassando o trabalho de auxiliar e dividir tarefas para seus funcionários, como de limpeza, vigilância etc.

Esta troca de tarefas entre o condomínio e a empresa terceirizada possui uma série de vantagens e desvantagens, algumas delas como custo e responsabilidade solidária serão abordadas neste artigo. O objetivo do mesmo é identificar qual a melhor solução para um condomínio, fazendo um estudo de caso.

Por ser um assunto bastante relevante e de extrema utilidade nos dias atuais, sendo os condomínios, atualmente, onde moram grande parte da população, é que fomos inspiradas a estudar sobre este assunto.

2. METODOLOGIA

Considerando-se o objetivo dado a este artigo, deve-se caracterizá-lo como exploratório e descritivo. Para Gil (1999, p. 43), a pesquisa exploratória é desenvolvida com o objetivo de proporcionar uma visão geral acerca de determinado fato. A pesquisa exploratória procura explorar um problema ou uma situação para prover critérios e compreensão (BARROS & LEHFELD, 1990). A pesquisa será bibliográfica, de acordo com Cervo e Bervian, será bibliográfica, “explica um problema a partir de referenciais teóricos” (1983, p.55). E referindo-se a dimensão da pesquisa, ela é considerada transversal, pois a coleta de informações ocorre apenas uma vez.

3. CONTRATAÇÃO DIRETA

Conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, empregado é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Outro aspecto presente na definição de empregado é a pessoalidade, ou seja, o trabalhador presta pessoalmente os serviços e o contrato firmado entre ele e o empregador é pessoal, determinado e específico, podendo o empregador contar com o empregado contratado e não com outro. Assim, não pode o empregado, sem autorização prévia do empregador, fazer-se substituir por outro.

O empregador, no caso deste estudo o condomínio, “é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” (CLT, artigo 2º). O condomínio, porém, é acrescentado pela doutrina e jurisprudência, como sendo equiparado a empregador.

3.1 Contrato de Trabalho

“Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego”.(CLT, artigo 442).

O objeto do contrato de trabalho é a prestação do serviço subordinado e não eventual do empregado ao empregador, mediante pagamento de salário.

3.1.1 Requisitos do contrato

- continuidade: não eventualidade
- subordinação: técnica, econômica, hierárquica e jurídica.
- onerosidade: pagamento de salário
- pessoalidade: “intuitu personae”, com certa a determinada pessoa
- alteridade: o empregado presta serviços por conta alheia e nunca por conta própria, se não, não é empregado. O empregado pode participar de lucros, jamais do prejuízo.
- exclusividade: requisito não essencial
- sinalamático, isto é, aquele em que há obrigações para ambas as partes, tanto para o empregado quanto para o empregador, São as prestações contrárias por um se propor a trabalhar e outro a pagar.

3.1.2 Características do contrato

- bilateral: empregado versus empregador
- consensual: não é pacto solene, basta o consenso entre as partes, independe formalidade, podendo ser ajustado por escrito ou pela forma oral ou tácita.
- oneroso: serviço prestado sempre deve ser remunerado
- comutativo: a um dever do empregado corresponde a um dever do empregador (trabalho versus salário).
- Trato sucessivo: continuidade prestação de serviço.

3.1.3 Classificação de contratos

- Quanto á forma:
 - a) expreso: escrito ou verbal
 - b) tácito
- Quanto ao local:
 - a) no estabelecimento
 - b) á domicílio
- Quanto a jornada de trabalho:
 - a) tempo total: 44 horas semanais
 - b) tempo parcial: 25 horas semanais, de 4 a 5 horas por dia, sendo que não pode exceder.
- Quanto ao prazo:
 - a) por prazo indeterminado

- b) por prazo determinado
- Quanto ao fim:
 - a) urbano
 - b) rural
 - c) doméstico

4. TERCEIRIZAÇÃO

4.1 Conceito de terceirização

A terceirização de serviços tem se tornado importante de tal maneira que pode representar a diferença entre sucesso ou fracasso de um negócio. Existem definições de diversos autores para este termo, como:

a transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenham esta atividade terceirizada como sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e ganhando competitividade (SILVA, 1997, p.30)

Silva, em seu livro *A terceirização responsável*, enfatiza os propósitos da terceirização como sendo a qualificação do serviço, ou seja, como a empresa irá apenas trabalhar em sua atividade-fim, esta deverá ser melhor executada, já que todos os esforços estão focados nela. Na teoria isto funciona, porém na prática vê-se a escolha pela terceirização baseada em redução de custos apenas. Esta preocupação leva as empresas a esquecerem os riscos em longo prazo que correm com esta divisão do trabalho, pode-se citar alguns como queda de qualidade; risco ao terceirizar setores-chave como a parte financeira, de recursos humanos, contabilidade; decadência do clima organizacional; perda da identidade empresarial; entre outros. A terceirização deve apoiar-se em princípios éticos, técnicos e de busca de melhoria e produtividade. Esta se vista com estes olhos é uma forma de melhoria para a empresa que a utiliza, se não pode trazer sérios danos à mesma.

A terceirização possui também conseqüências positivas quando utilizada de forma consciente, algumas delas são: a desburocratização; a melhoria do produto final; a especialização das etapas de produção; proporciona maior agilidade decisória e administrativa; simplifica a organização; economiza recursos humanos, materiais, instrumentais, econômicos, entre outros.

4.2 Terceirização e condomínios

A terceirização quando ocorre em condomínios é uma excelente aliada dos síndicos, já que ao repassar alguns serviços para a terceirizada, a qual é especializada na realização destes serviços, o síndico ocupa-se deste tempo com prioridades do condomínio, sem possuir preocupações com a administração de pessoal e a orientação de tarefas a serem executadas. A

quantidade de serviços passíveis de terceirização em um condomínio é extensa, entre elas estão cargos de limpeza, portaria, zeladoria, garagem, jardins, piscinas etc. Ao optar pela terceirização, o condomínio passa a ter contrato com a empresa terceirizadora, não possuindo vínculos empregatícios com a pessoa que irá realizar o mesmo.

A escolha da empresa terceirizadora é bastante importante, não sendo o preço o único quesito a ser observado pelo tomador de serviço, no caso de análise neste trabalho o condomínio. Para se certificar da idoneidade da empresa, o síndico deve observar alguns documentos, são eles:

- 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 sede 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;
- k) Atestados fornecidos por alguns clientes, informando o período dos respectivos contratos;
- l) Certificado de qualidade, se houver.

Apesar de parecer exagero a quantidade de documentos, deve-se citar que o condomínio é co-responsável por débitos trabalhistas e previdenciários, assunto que será abordado no capítulo quatro deste trabalho.

A opinião de algumas pessoas sobre a terceirização em condomínios é diversa, uns são contra a terceirização do cargo de zelador, por este cargo ser de extrema confiança do síndico, criticam também a alta rotatividade de funcionários, fazendo com que os condôminos não possam conhecer os funcionários e vice-versa, colocando assim o condomínio em risco. Porém os aspectos positivos também são citados por muitos, como a reposição imediata no caso de falta, folga ou férias, melhor planejamento das despesas com funcionários, já que não possui custos adicionais com férias, 13º salário e rescisão de contrato de trabalho*.

5. CUSTOS DE CONTRATAÇÃO DIRETA E TERCEIRIZAÇÃO

* Estas informações foram retiradas do site <http://noticias.condominiais.com.br/>, em 20.11.07.

Para a realização do estudo de caso foram analisados dados do Condomínio Residencial Alfa, situado em Florianópolis/SC, os valores relativos aos custos de contratação direta e de terceirização foram baseados em informações recebidas de uma empresa Administradora de Condomínios da Grande Florianópolis e também de uma Empresa Terceirizada.

Os dados coletados foram referentes aos seguintes serviços, sendo um zelador e dois porteiros:

- a) Zeladoria – Jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, das 8 (oito) horas da manhã as 18 (dezoito) horas, com duas horas de descanso no período de meio dia de segunda a sexta-feira e 4 (quatro) horas no sábado, das 8 (oito) horas ao 12 (doze) horas.
- b) Portaria – Jornada de trabalho de 12 horas de trabalho com 36 horas de descanso.

5.1 Contratação direta

O condomínio apresentado possui três empregados diretos, a Tabela abaixo relaciona a folha de pagamento de cada um deles, considerando-se todos os encargos exigidos pela Legislação Trabalhista vigente e obrigações sindicais:

Tabela 1 – Custo mensal folha de pagamento

<i>Func</i>	<i>Sal</i>	<i>H. Nor</i>	<i>H.E.</i>	<i>Feriado</i>	<i>DSR</i>	<i>ANUE</i>	<i>AD.NOT</i>	<i>VALE TR.</i>	<i>SEGURO</i>	<i>Total</i>
<i>Zelador</i>	665,00	-	-	-	-	-	-	65,00	4,60	665,00
<i>Por. Noturno</i>	521,00	86,83	122,78	33,62	24,56	5,21	104,20	65,00	4,60	967,80
<i>Por. Noturno</i>	521,00	86,83	87,70	22,85	17,54	5,21	104,20	65,00	4,60	914,93
										2.547,73

O salário de cada empregado fica estabelecido com base no Piso Salarial da profissão, com vigência a partir de 01/05/2007, para o cargo de Zelador o mesmo é R\$665,00 a partir da admissão e R\$521,00 para o cargo de Porteiro, também a partir da contratação.

As horas normais são referentes aos empregados com jornada de trabalho de 12 (doze) horas de trabalho e 36 (trinta e seis) horas de descanso e possuem o direito de receber além do salário contratual e adicional noturno, 30 (trinta) horas normais por mês. Para o cálculo destas horas deve considerar-se como base de cálculo a jornada mensal de 220 horas.

O cálculo das horas extras é feito com adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário base.

O anuênio presente na tabela acima é concedido a todos os empregados, sendo o mesmo o percentual de 1% (um por cento) sobre o salário base no período de um ano de serviços ininterruptos prestados ao condomínio.

O serviço noturno terá um adicional de 30% (trinta por cento), sendo o mesmo considerado o serviço prestado entre às 22:00 e às 5:00 horas.

Deve-se deixar explicado, que como esta tabela representa um estudo de caso e o funcionário encarregado pela Zeladoria deste condomínio estudado não possuem um ano de trabalho ele também não tem direito a adicionais.

Tabela 2 – Encargos sobre a folha de pagamento

<i>Total</i>	<i>Inss</i>	<i>Fgts</i>	<i>40%</i>	<i>Pis</i>	<i>Total</i>	<i>Fer/13</i>	<i>TOTAL</i>
	26,50%	8,5%		1%			
665,00	176,23	56,53	22,61	6,65	904,40	175,60	1.080,00
967,80	256,47	82,26	32,91	9,68	1.316,21	288,47	1.604,68
914,93	242,46	77,77	31,11	9,15	1.244,30	272,71	1.517,01
2.547,73	675,15	216,56	86,62	25,48	3.464,91	736,78	4.201,70

Os encargos sobre a folha de pagamento estão previstos em lei e suas alíquotas estão escritas na tabela.

Existem também gastos com o uniforme dos funcionários, o qual é obrigatório segundo normas do condomínio, com a contabilidade, com o sindicato e com a medicina ocupacional.

Tabela 3 – Custos gerais de contratação

Mensal

<i>Custo total folha e encargos</i>	4.201,70
<i>Sindicato</i>	16,05
<i>Contabilidade</i>	380,00
<i>Uniformes</i>	33,33
<i>Medicina Ocupacional</i>	2,00
<i>TOTAL GERAL</i>	4.633,08

5.2 Terceirização

O condomínio possui três funcionários contratados de forma direta, fez-se, portanto, uma simulação caso fossem estes três funcionários contratados por meio de uma empresa terceirizadora. Para isto entrou-se em contato com uma Administradora de condomínios, a qual nos forneceu dados de uma terceirizada vinculada.

Conforme documento enviado pela empresa terceirizadora, anexado ao fim deste trabalho, o custo de cada empregado seria:

- a) Zelador: R\$ 1.489,58
- b) Porteiro diurno: R\$ 3.910,08
- c) Porteiro noturno: R\$ 3.910,08

O total dos custos referentes aos empregados, quando analisada a forma de contratação por meio de terceirização é de **R\$ 9.309,74**. Devendo esta quantia ser paga no 5 (cinco) dia do mês subsequente a prestação de serviços.

Deve-se esclarecer que neste valor estão incluídos as despesas administrativas, que englobam encargos sociais, salários, direitos do trabalhador, uniforme, administração e outras despesas. E também que as obrigações patronais tem seu pagamento como responsabilidade da empresa terceirizadora.

6. COMPARAÇÃO ENTRE CONTRATAÇÃO DIRETA E TERCEIRIZAÇÃO

Em análise comparativa entre as formas de contratação, direta ou terceirizada, de empregados de um condomínio da Grande Florianópolis, vê-se que a contratação direta apresenta menor custo para o condomínio.

O custo total por meio da contratação direta, a qual é aderida no condomínio pesquisado é de **R\$ 4.633,08** e o mesmo por meio de terceirização de serviços é de **R\$ 9.309,74**, mais que o dobro do primeiro valor.

Diante deste resultado percebe-se que a decisão do condomínio, em termos somente de custos, é acertada, já que por ano o mesmo economiza **R\$ 5.6119,92**, um valor bastante expressivo, que pode ser empregado em outras áreas do condomínio.

7. RESPONSABILIDADES DO CONDOMÍNIO

No que tange a contratação direta dos empregados, pelo condomínio, são inúmeras as responsabilidades trabalhistas e sociais que devem ser levadas em conta na hora de optar por essa modalidade de admissão de empregados.

Segundo Zavanella, “Na contratação direta, a responsabilidade do condomínio é integral e pessoal, ou seja, responderá, em caso de acidente do trabalho ou demanda trabalhista como real empregador, sendo que falhas em sua constituição podem estender tal encargo ao próprio síndico.”

Estão elencadas outras responsabilidades do empregador no artigo 7º da Constituição Federal como por exemplo: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, seguro-desemprego, fundo de garantia por tempo de serviço, salário mínimo, piso salarial, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, proteção do salário, participação nos lucros, duração do trabalho não superior a 8(oito) horas diárias e 44(quarenta e quatro) horas semanais, repouso semanal remunerado, remuneração do serviço extraordinário, gozo de férias anuais remuneradas, aviso prévio, redução dos riscos inerentes ao trabalho, seguro contra acidentes de trabalho.

Existem ainda outras responsabilidades diversas do empregador em relação ao empregado que estão regidas na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), mas no geral não fogem àquelas previstas na Constituição Federal, evidenciada acima.

Há ainda outras questões que devem se analisadas na tomada de decisão na hora de contratar diretamente um empregado para o condomínio. Essas situações podem comprometer, se não bem observadas, o bom funcionamento do condomínio, pois podem gerar ações trabalhistas, ficando o condomínio com a responsabilidade de responder judicialmente perante o fato. Deve-se ter um maior cuidado na contratação direta dos funcionários, no que se refere à troca, aumento de salário por merecimento, advertências, controle de horário, dentre outras preocupações que devem ser observadas para o bom andamento do condomínio. Deve-se preocupar também com a demissão do empregado, porque pode ocorrer de não ter verba suficiente para cobrir os gastos com os encargos trabalhistas, ficando o condomínio refém das disponibilidades financeiras e não depende muitas vezes da vontade dos condôminos.

Quando se opta por contratação direta de funcionários além do benefício financeiro, pois como já foi dito o custo é menor, analisa-se outras vantagens, evidenciadas por Zavanella, “... 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 salientados acima devem ser rigorosamente abordados e estudados de acordo com o perfil de cada condomínio. Para alguns a redução nos custos é o que basta, mas não devem esquecer das responsabilidades que envolvem tal modalidade de admissão de funcionários. Para outros edifícios as responsabilidades são muito pesadas e preferem optar pela simplicidade e pelo fator de não se comprometerem diretamente com os empregados, nem com as possíveis conseqüências na contratação direta de empregados.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a verificação dos valores na contratação direta e na contratação de serviços terceirizados, consegue-se responder ao objetivo da pesquisa, onde os menores custos são aqueles encontrados na contratação direta de empregados. Não deixando em segundo plano as possíveis conseqüências de tal escolha.

Com a explanação desse trabalho pode-se sugerir a novas pesquisas nesse mesmo tema, que se analisem mais profundamente até que ponto as responsabilidades trabalhistas influenciam

na não escolha de contratação direta, sendo que a maioria dos condomínios pesquisados opta por serviços terceirizados.

O estudo de caso apresentado pode servir de apoio à tomada de decisão por parte dos síndicos e outros interessados na área de confrontação do que é melhor, terceirizar ou contratar diretamente. Não se quis chegar a uma conclusão final do que é melhor para os condomínios, pois essa decisão caberá a cada condomínio, ratificando, vai depender do que é mais relevante para cada um, apenas pretendeu-se comparar os custos e apresentar benefícios e malefícios de cada situação.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Constituição Federal, CLT, Legislação Previdenciária/ obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Lívia Céspedes. São Paulo: Saraiva, 2006.

COUTO, Gecilane Marques. **A Terceirização versus a contratação direta de empregados um estudo de caso em um condomínio de Florianópolis**. 2007. 57 fls. Trabalho de Conclusão de Curso de (Monografia), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007. Disponível em:
<http://notes.ufsc.br/aplic/monografia.nsf/0ce68f0341e677dd042568a300474ba0/8371967690c99564832572aa00498b7d?OpenDocument&Highlight=2,5ehin4or5d5p6iuj1gv36u>. Acesso em: 9 de Out de 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 23ª edição revista e atualizada. São Paulo: LTr, 1997.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares. **Manual de Terceirização**. 5ª Edição. São Paulo: STS, 1992.

SILVA, Ciro Pereira. **A Terceirização Responsável: modernidade e modismo**. São Paulo: LTr, 1997.

ZAVANELLA, Fabiano. **O Caminho para Redução de Custos no Condomínio**. Disponível em: <http://www.boletimjuridico.com.br/curtas/materia.asp?conteudo=135>. Acesso em: 2 de Out de 2007.

