



A TERCEIRIZAÇÃO: UMA VIA A SER EXPLORADA PELO NEOLIBERALISMO

Evandro Brandão Barbosa¹
Ana Cláudia da Costa Brandão²

¹ Economista, administrador, especialista em Engenharia Econômica. Mestre em Educação, doutorando em Ciências do Ambiente e Sustentabilidade na Amazônia e professor de Ensino Superior em Manaus-AM no Centro Universitário Luterano de Manaus-CEULM/ULBRA..

² Graduada em Ciências Econômicas e acadêmica do Curso de Direito no Centro Universitário Luterano de Manaus, em 2015.

RESUMO

As relações entre empresas ou instituições e empregados ou funcionários são pautadas em aspectos sociais, culturais, organizacionais, políticos, econômicos, financeiros, ambientais, jurídicos, éticos e educacionais. O problema identificado pelos pesquisadores que originou a pesquisa apresentou-se em forma de pergunta: como a terceirização influencia no desenvolvimento de mão-de-obra permanentemente qualificada? Portanto, definiu-se o seguinte objetivo geral: explorar as relações entre empresa e empregados, sob os contratos de trabalho enquadrados como terceirizados; como hipótese, assumiu-se que uma prestadora de serviços estrutura plano de ação para desenvolver talentos humanos e por isso oferta empregados no processo de terceirização, porque assim reduz o índice de insatisfação e rotatividade que são característicos da relação de emprego com contratos permanentes. Para atingir o objetivo geral, a pesquisa estabeleceu metas de estudo e buscas de referências teóricas; assim, foram indicados os seguintes objetivos específicos: evidenciar a necessidade de recursos para investir na contratação permanente de empregados terceirizados; analisar a importância da permanência dos empregados terceirizados, observando a disponibilidade do mercado quanto à oferta de cursos técnicos; verificar as principais formas de aplicação da ação de desenvolvimento, englobando a formação técnica do profissional terceirizado. A metodologia da pesquisa foi construída de revisão sistemática da literatura disponível em livros, artigos, jornais e revistas e análise do instrumento legal que apresenta a terceirização como uma oportunidade de as empresas manterem o desenvolvimento organizacional, enquanto executam os seus planejamentos. O presente artigo, portanto, é resultado dos conhecimentos adquiridos pela autora ao término da pesquisa bibliográfica realizada no primeiro semestre de 2015, na cidade de Manaus. A expectativa da autora em relação à publicação deste artigo é elevar o nível de interesse pelas discussões sobre o processo de terceirização de mão-de-obra no Brasil, explorando o contexto sociopolítico e econômico onde a terceirização ocorre, porque assim o entendimento da terceirização tornar-se-á mais ampliado e mais compreensível.

Palavras-Chave: Terceirização, neoliberalismo, capitalismo, desemprego.

ABSTRACT

Relations between companies or institutions and employees or employees are guided by social, cultural, organizational, political, economic, financial, environmental, legal, ethical, educational. The problem identified by researchers who led the research it was presented in question form: how outsourcing influences the development of permanent skilled labor? Therefore, it defined the following general objective: explore the relationships between company and employees under employment contracts classified as outsourced; as a hypothesis, it was assumed that a service structure plan of action to develop human talent and therefore offer employees in the outsourcing process, because that reduces the rate of dissatisfaction and turnover that are characteristic of employment on permanent contracts. To achieve the overall goal, the research study has established goals and pursuits of theoretical references; thus, the following specific objectives were listed: highlight the need for resources to invest in permanent hiring outsourced workers; analyze the importance of permanence of outsourced employees, noting the availability of the market and the provision of technical courses; check the main forms of application development action, encompassing the technical training of outsourced professional. The research methodology was built on a systematic review of the available literature in books, articles, newspapers and magazines and analysis of the legal instrument that provides outsourcing as an opportunity for companies to maintain organizational development, while executing their plans. This article, therefore, is the result of knowledge acquired by the author at the end of the bibliographical survey in the first half of 2015 in the city of Manaus. The expectation of the author in relation to the publication of this article is to raise the level of interest in discussions about the process of hand labor outsourcing in Brazil, exploring the socio-political and economic context where outsourcing occurs because so understanding of outsourcing make it will more extended and more understandable.

Keywords: Outsourcing, neoliberalism, capitalism, unemployment.

RESUMEN

Las relaciones entre empresas o instituciones y empleados o empleados se guían por social, cultural, organizativo, político, económico, financiero, ambiental, legal, ético, educativo. El problema identificado por los investigadores que dirigieron la investigación que se presenta en forma de pregunta: ¿cómo influye la externalización del desarrollo de la mano de obra calificada permanente? Por lo tanto, se definió el siguiente objetivo general: explorar las relaciones entre la empresa y los empleados bajo contratos de trabajo clasificados como subcontratado; como hipótesis, se supuso que un plan de estructura de servicio de acción para desarrollar el talento humano y por lo tanto ofrecen los empleados en el proceso de externalización, ya que reduce la tasa de insatisfacción y el volumen de negocios que son característicos del empleo con contratos permanentes. Para lograr el objetivo general, el estudio de investigación ha establecido metas y actividades de referencias teóricas; por lo tanto, se enumeran los siguientes objetivos específicos: resaltar la necesidad de recursos para invertir en la contratación de trabajadores subcontratados permanentes; analizar la importancia de la permanencia de los empleados subcontratados, tomando nota de la disponibilidad del mercado y la prestación de cursos técnicos; compruebe las principales formas de acción de desarrollo de aplicaciones, que abarca la capacitación técnica de los profesionales subcontratados. La metodología de investigación se basó en una revisión sistemática de la literatura disponible en libros, artículos, periódicos y revistas y el análisis del instrumento legal que ofrece la externalización como una oportunidad para las empresas para mantener el desarrollo de la organización, durante la ejecución de sus planes. Este artículo, por lo tanto, es el resultado de los conocimientos adquiridos por la autora al final del levantamiento bibliográfico en el primer semestre de 2015 en la ciudad de Manaus. La expectativa de los autores en relación con la publicación de este artículo es el de elevar el nivel de interés en las discusiones sobre el proceso de externalización de la mano de obra en Brasil, explorando el contexto socio-político y económico en el que se produce debido a que la externalización comprensión de externalización hacer Si va más extendido y más comprensible.

Palabras clave: Outsourcing, el neoliberalismo, el capitalismo, el desempleo.

1. INTRODUÇÃO

A história brasileira é marcada pela pobreza e desigualdade social; essa marca influencia na educação formal e informal e como consequência diminui a possibilidade de aumentar a quantidade de pessoas qualificadas para atender às exigências do mercado de trabalho, cada vez mais especializado e dependente de conhecimentos que custam caro. A carência de bens necessários à subsistência do ser humano é o que torna carente a formação humana e profissional para a futura operação no meio social e econômico do sistema capitalista. A valorização do ter como dinâmica prática para o reconhecimento social no capitalismo não é acompanhada da oferta grátis da formação profissional que capacita pessoas para adentrar o mercado de trabalho e ganhar dinheiro, instrumento transformado em poder de compra e capacidade de aquisição de bens, ou seja, para ter é preciso ganhar dinheiro e este precisa ser adquirido a partir do trabalho; trabalho que somente se realiza com qualificação profissional.

A Medida Provisória nº 4330/04, que trata da terceirização, foi transformada em Projeto de Lei em 2015. O PL 4330/04 foi votado pela Câmara dos Deputados em abril de 2015 e aprovado; seguiu para a votação no Senado Federal. Os trabalhadores terceirizados comemoraram a aprovação do PL 4330. Uma trabalhadora terceirizada afirmou sobre a aprovação do Projeto¹: “Estamos muito felizes com a aprovação desse projeto da terceirização, porque agora teremos nossos direitos trabalhistas garantidos”. Trabalhando como terceirizada há 16 anos na área de asseio e conservação, essa trabalhadora afirmou que não teria alternativa de trabalho com carteira

¹ <http://www.febrac.org.br/novafebrac/index.php/noticias/noticias/794-trabalhadores-terceirizados-comemoram-a-aprovacao-de-projeto>.

assinada se não fosse terceirizada. Segundo a mesma trabalhadora, “para quem não teve condições de fazer uma faculdade, nem curso profissionalizante, é muito difícil ter um emprego se não fosse a terceirização”². Mesmo assim, a trabalhadora não deixou de reclamar que durante todos esses anos já teve problemas com o recebimento de FGTS e até de salários. Esse é o contexto de entendimento do processo de terceirização por aqueles que estão diretamente convivendo com o mesmo.

O objetivo deste artigo é explorar o tema terceirização no contexto sociopolítico e econômico brasileiro; sociedade capitalista onde os aspectos do neoliberalismo se apresentam no processo de transformação das relações trabalhistas. A pesquisa é bibliográfica, o material utilizado foram livros, revistas, artigos, entrevistas e consultas à Internet; o método da pesquisa é histórico-crítico.

2. A TERCEIRIZAÇÃO COMO ALTERNATIVA A DIFERENTES QUALIFICAÇÕES DA MÃO DE OBRA NO BRASIL

A votação do PL 4330/04 em 2015 tem trazido à tona a discussão sobre a dilapidação de direitos que, ao longo dos anos e como muita luta, os trabalhadores têm conquistado. Injustiças sociais aconteceram e acontecem em todas as fases da história da humanidade. Verifica-se, por vezes, um descompasso entre o direito e os fenômenos sociais. O Direito procura manter o equilíbrio social; equilíbrio esse, que a cada momento histórico se transforma no ir e vir das demandas e das necessidades da própria sociedade.

No geral, observam-se a partir de reportagens que a terceirização está sendo vista como uma estratégia do capitalismo voltada para a redução dos custos com mão de obra, aumento dos lucros e redução da força sindical, a qual tem como função principal as negociações das relações de trabalho.

De acordo com Fairchild apud Silva (1985), uma visão clara sobre a obtenção da riqueza é a seguinte:

há cinco meios para obter a riqueza: fazer, comprar, achar, receber em dádiva e roubar. Achar e receber em dádiva dependem de caprichos da sorte ou pessoal e não ocorre de modo regular. O mesmo acontece com roubar e o roubo, ainda quando cuidadosamente organizado em grande escala, não é reconhecido pela sociedade como atividade normal. Por conseguinte, a ciência que trata da riqueza limita-se a dois dos cinco indicados: fazer e comprar (p.42).

Fazer e comprar estão centralizados na produção humana resultante da formação informal ou formal de habilidades e competências. Quem terceiriza faz e quem contrata o trabalho terceirizado compra, e este tem sido qualificado como responsável por subcontratação, que nada mais é do que

² <http://www.febrac.org.br/novafebrac/index.php/noticias/noticias/794-trabalhadores-terceirizados-comemoram-a-aprovacao-de-projeto>

a contratação de serviço por um intermediário, o qual se encarrega da produção de um serviço ora acordado, dentro do prazo estipulado. O indivíduo terceirizado quase sempre integra um time de uma prestadora de serviços, responsável pela parte burocracia do processo de contratação.

Essa prestadora de serviços, além de se comprometer com a produtividade, tem a função de administrar os recursos humanos empregados, garantindo a qualidade do serviço sem que essa mão de obra crie vínculo de emprego com a tomadora do serviço. Esse tipo de relação de trabalho tem por finalidade reduzir custos e o tempo gasto em administração de pessoas.

Apesar de não estar regulamentado, no PL 4330/04 é bastante comum observamos esse tipo de trabalho em determinadas empresas. A súmula 331, § III do TST, permite a terceirização de atividade em vigilância, conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados a atividades meios do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. A lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, institui o regime de trabalho temporário, nas condições que ela estabelece. Essa modalidade de contrato é muito utilizada pelas empresas, quando têm-se um acréscimo de serviço ou quando necessita substituir empregados que sairão de férias, entre outros.

A terceirização encontra-se no bojo das características do neoliberalismo, as quais são: redução da participação do Estado em atividades não pertencentes ao seu foco principal – zelar pelo bem estar sócia e elaborar políticas para as diferentes áreas; globalização; incentivo à busca de qualificação por conta própria. Esse é o tom da terceirização; as empresas direcionam o seu planejamento nas suas atividades-fim e terceiriza tudo aquilo que é atividade considerada de apoio.

2.1 A terceirização discutida pela multidisciplinaridade

É importante salientar que para as empresas que possuem períodos sazonais (são períodos com características específicas e que somente ocorrem em determinada época do ano), a lei atenderá a expectativa proposta, lembrando que para este caso específico já existe o contrato temporário, cuja duração é de noventa dias, podendo ser prorrogado pelo mesmo período desde que seja submetido à apreciação do Ministério do Trabalho e cujo período não ultrapasse seis meses.

Nesse contexto, fica evidenciado, como bem esclareceu o economista e Professor da Unicamp Márcio Pochmann, quando expôs na bancada do plenário, uma perspectiva de como funciona o trabalho no Brasil. Segundo Pochmann, o mercado brasileiro se divide em duas partes: A primeira, chamada de mercado externo, por que de maneira geral não conta com alguma segurança ou progressão funcional e salarial, são empregos mais simples, em geral associados às micros e pequenas empresas, submetidos a uma elevada rotatividade do ponto de

vista do emprego, dificuldade enorme para acesso ao sindicato e pouco requisito na contratação em relação a escolaridade e qualificação, são no geral funções prisioneiras do valor do salário mínimo.

A segunda, chamada de mercado interno as empresas, especialmente empresas médias e empresa grandes, onde se constituiu o plano de cargos e salários, o plano de funções, posições e progressão salarial ao longo do tempo, a medida que esse trabalhador vai permanecendo mais tempo na mesma empresa, neste caso temos emprego com menor rotatividade, há presença do sindicato, negociação coletiva de trabalho e de certa maneira a remuneração ofertada esta acima do salário mínimo.

Outro posicionamento, também na mesma linha de raciocínio é a do coordenador geral da Federação Única dos Petroleiros FUP, José Maria Rangel que afirma que em boa parte dos casos a terceirização é o oposto de especialização. Nenhuma empresa terceirizada tem condições de aplicar os mesmos programas de treinamento, capacitação e fornecer a mesma infraestrutura de segurança que a Petrobras. Como exemplo pode-se citar um técnico em operação de petróleo, que passa por um programa de treinamentos de seis meses para assumir posição numa planta de processo.

Seguindo este pensamento, pode-se ainda citar que os empregados não criam vínculo com a empresa tomadora de serviço e isso torna frágil a relação empregado e empresa, haja visto, que se o empregado não possui uma expectativa de crescimento profissional este não se aprimora nem tão pouco se dedica a empresa por não almejar um plano de carreira, avaliação de desempenho, *feedback* sobre a importância de sua atividade para o andamento dos negócios.

Isso certamente acarretará a perda de talentos, o qual hoje em dia está muito complicado em reter, até mesmo para as grandes indústrias que investem fortemente na qualificação de seu pessoal, visando à satisfação profissional e o comprometimento do recurso humano, pois ao contratar de forma correta, evita-se causa trabalhista, gerada mais tarde pela insatisfação do empregado.

A preocupação em manter os melhores empregados pode ser considerada uma vantagem com relação à concorrência de mercado, pois, conhecimento, experiências e habilidades contribuem para o sucesso da empresa no longo prazo.

A retenção de empregados não é uma questão simples, pois envolve principalmente a confiança, qualificação para determinada atividade e perda desse profissional para a concorrência. Se as necessidades são atendidas, pode se evitar a rotatividade de empregados e aumentar a retenção. Por outro lado, não podemos deixar de expor que a competitividade de mercado trará para as empresas terceirizadas a preocupação de investir na qualificação dessa mão de obra; isso agregará um valor significativo aos empregados que hoje trabalham nas prestadoras de serviços,

mas que em muitos casos não recebem treinamentos para o seu desenvolvimento profissional, até porque se tratava de atividades que não exigiam formação técnica.

Outra realidade a ser analisada é o caso de uma determinada empresa do segmento de plásticos, a qual possui em sua área produtiva máquinas que vêm da Itália. Para instalar esse equipamento, a empresa necessita trazer junto a mão de obra especializada, a qual tem o dever de instalar o equipamento e treinar os operadores na mesma, que geralmente são os empregados já existentes na empresa, os quais ela confia em treinar e capacitar, porque avalia essas formações como fundamentos para a retenção desses profissionais em seu quadro de mão de obra permanente; assim, poderá torná-los multiplicadores. Entretanto, se esses profissionais saírem da empresa, haverá uma perda muito grande de tais talentos, haja visto que em Manaus não há empresas que ministrem tais cursos.

Essa situação, onde nem sempre a oferta de formação atende à demanda dos trabalhadores, é mais comum do que se pode imaginar, constituindo-se assim um conflito de interesse, quando não há clareza do quanto da atividade fim deve ser terceirizado. A partir desse enfoque, há desmembramentos diferentes para o tomador de serviço, que por um lado reduzirá custos e por outro, corre-se um sério risco de reduzir sua produtividade em razão de não atender à retenção de talentos, conforme a empresa planejara.

Outra situação que precisa ser desmistificada é que as prestadoras de serviços terão que repor de imediato a mão de obra que faltar no processo produtivo. A dificuldade dessa pronta reposição encontra-se na incapacidade da prestadora de serviço em manter disponível no seu quadro de empregados diferentes níveis de especialistas, com os conhecimentos técnicos requeridos pelo mercado diuturnamente.

2.2 Fatores Higiênicos e Motivacionais

Nos dias atuais os setores de Recursos Humanos têm dificuldade para encontrar talentos humanos que atendam à demanda de mercado, tanto que as próprias empresas tiveram que chamar para si a responsabilidade de capacitar os profissionais de sua empresa. É nítido o grau de insatisfação com o mercado de desenvolvimento de capacitação profissional especializada, que na maioria das vezes é adquirida fora do Estado do Amazonas. Em relação ao custo com a capacitação profissional, se a empresa terceirizada assumir este custo, certamente aquilo que se pensava em custo baixo, cai por terra, pois a terceirizada irá repassar este custo.

Conforme menciona Paschoal (2007), “o salário tem sido um fator crítico na relação entre organizações e trabalhadores. Outros fatores importantes existem, sem dúvida, nessa relação, porém, o salário tem sido o ponto mais “nevrálgico” [...]” (p.3). O salário em si não deve ser considerado um fator motivacional, pois as pessoas buscam um salário justo e isso a princípio é o

que se busca de imediato; entretanto, as circunstâncias que cercam o empregado é que vão proporcionar satisfações e insatisfações, motivações e desmotivações.

Na busca pela retenção de profissionais, estudiosos desenvolveram algumas teorias, entre elas cita-se a Teoria Motivacional de Herzberg, abordada por Paschoal (2007), o qual pesquisou os fatores relacionados com a satisfação do trabalho e desenvolveu uma teoria da motivação na qual tais fatores se dividem em dois grupos distintos:

os Fatores Higiênicos (Boas condições de trabalho, Pagamento de Salário em dia, Justiça na Remuneração, Padrões claros e estáveis de supervisão e organização, Operações bem coordenadas, Suficiência de informações, Comunicação adequada) e os Fatores Motivacionais (Realização profissional, Reconhecimento das realizações, Trabalhos desafiantes, Status, Definição precisa de responsabilidades, Participação nas decisões) (PASCHOAL, 2007, p.7).

Portanto, enquadrar salários e unicamente eles como motivação não atende aos conteúdos explicitados nas teorias. Os fatores motivacionais, conforme vistos, não contemplam os salários, embora entre os fatores higiênicos, o pagamento do salário em dia seja contemplado.

Para Bomfim (2014, p.481):

a subcontratação de empregados contraria a finalidade do direito, seus princípios e sua função social e por isso, constitui-se em exceção ao princípio da ajenidad, onde a relação de emprego se forma diretamente com o tomador dos serviços, isto é, com o empregador natural (relação bilateral). Ademais a relação bilateral é regra de todos os contratos e a terceirização, exceção e, como tal deve ser interpretada de forma restritiva.

A mesma autora afirma ainda que,

o primeiro a ser atingido com essa urgente necessidade de redução de custo foi o trabalhador, que teve vários direitos flexibilizados e outros revogados. A terceirização é apenas uma das formas que os empresários têm buscado para amenizar seus gastos, reinvestindo no negócio ou aumentando seus lucros (BOMFIM, 2007, p.481).

Nesse caso, melhor teria sido reduzir os impostos e da tributação sobre salários (Sesc, Senai, Sesi, Cofins, Pis etc.), para beneficiar o empregador e pequenos empresários, aliviando o peso econômico do trabalhador sobre a empresa.

Bomfim (2014) explica que “num país onde o desemprego é alarmante e as condições de subemprego crescem a cada trimestre, reduzir os poucos direitos trabalhistas ou sonegar do trabalhador o vínculo com quem é seu real empregador é negar-lhe um mínimo existencial, uma vida digna” (pp.481-482).

3. A NORMATIZAÇÃO AINDA INCIPIENTE DA TERCEIRIZAÇÃO

Outro ponto de vista, que é preciso analisar, ou melhor, se perguntar, é sobre: Se as empresas terceirizadas terão que se especializar em determinada área de atuação, quantas empresas terceirizadas terei que contratar para formação da minha planta de processo (Ex. empresa de cozinha, empresa de vigilância, empresa de conservação e limpeza, empresa de manutenção industrial, elétrica e predial e dependendo da atividade de empresa, existirá uma terceirizada para área de produção de plásticos, metalúrgicos, entre outros).?

Em um debate que ocorreu no dia 13 de abril deste ano, no programa conversas cruzadas, com o apresentador Claudio Brito, no qual teve a participação do Deputado Federal pelo PMDB do Rio Grande do Sul Alceu Moreira e o Vice-Presidente do Federasul, Andre Jobim de Azevedo, os quais defendem a terceirização e o Presidente da Central Única dos Trabalhadores Claudir Nespolo e a Advogada Trabalhista e Professora de Direito na PUC Sonilde Lazzarin, que são contrários a essa prática, cada participante pode apresentar o seu ponto de vista sobre tema em epigrafe, entretanto, vale ressaltar que como bem abordou a Dra. Sonilde Lazzarin, a qual fez uma breve contextualização do modo que surgiu o direito do trabalho ao longo do tempo, até que se chegasse a constituição de 88, quando então foi conseguido um diferencial grande que foi elevar a direitos fundamental do homem, o trabalho digno, decente. Afirmou ainda a advogada que existe um principio constitucional que prevê o não retrocesso social (tem como conteúdo a proibição do legislador em reduzir, suprimir, diminuir, ainda que parcialmente, o direito já materializado em âmbito legislativo e na consciência geral).

A Dra. Sonilde, frisa ainda que a CLT prevê que a regra geral é proteção bilateral do emprego, que quando se fala em terceirização estamos falando de relação trilateral e por mais que o projeto prevê a quarteirização, o que para ela fica a impressão de ao invés de ser uma regulamentação de um grande número de trabalhadores será uma desregulamentação. Esse projeto para as empresas haverá ganho, mais e quanto ao custo social? A partir do momento em que se abre para atividade fim, nós estamos alimentando a desigualdade, dessas sub-categorias dentro do mesmo ambiente de trabalho e isso afronta o principio da igualdade que também é um principio constitucional.

Ainda estudando um pouco mais, os fundamentos econômicos, mais precisamente meados da década de 70, quando o mundo passava por um período de grande recessão, assim, como no ano de 2015, que as empresas estão trabalhando abaixo de sua capacidade de produção, que as pesquisas mostram baixa taxas de crescimento econômico e em contrapartida juros são elevados, o preço dos produtos cada vez mais alto diante das condições que se apresentam, não podemos deixar de falar que tanto no passado como nos dias atuais, essas condições demonstram cada vez mais que as ideias neoliberais que fomentaram os Governos de Margareth Thatcher (1979), na Inglaterra e Ronald Reagan (1980), nos Estados Unidos, estão fortemente presentes na formação do nosso Governo atual.

Ideias Neoliberais (Governos Margaret Thatcher e Ronald Reagan)	Ideias brasileiras atuais
Aproveitar o momento de recessão econômica, utilizando-se do desemprego para enfraquecer o movimento Sindical Organizado, levando à perda de vantagens adquiridas e acumulada ao longo dos anos por parte dos trabalhadores, principalmente na década de 50 e 60 onde o poderio da época era predominante do capitalismo. Essas medidas contribuíram para acumulação de capital das empresas, que assim obterão poupança para novos investimentos.	A exemplo temos a MP 4330/04, apesar de alguns se mostrarem à favor, alegando que não haverá precarização da atividade e sim otimização do processo, que a nova lei protegerá o trabalhador por causa das garantias implementadas ou por acreditar que o projeto avança pela globalização atual, ou ainda por acreditar que a terceirização é importante para que haja uma competição mas justa com os mercados externos que já utilizam desse processo, fazendo com que o produto seja mais barato e mais especializados. O fato é que haverá sim, enfraquecimento dos Sindicatos e perda de alguns direitos adquiridos.
Retirada a participação do estado na economia como agente produtivo e em determinadas situações saindo também de funções de regulamentação ou de setores produtivos da economia através de uma política de desestatização.	Nesta questão podemos observar a questão da desoneração da folha de pagamento, cujo objetivo do governo é o aumento da produção, através da eliminação da contribuição previdenciária sobre a folha e pagamento e criando uma nova receita sobre a receita bruta das empresas.
Viabilização das reformas fiscais por parte do estado, como forma de incentivar os agentes econômicos. Isso significa a redução de taxaço sobre os mais altos investimentos, no sentido de fomentar as desigualdades.	O Equilíbrio Fiscal é essencial para o crescimento da economia, entretanto, o que podemos observar é que de um lado ou de outro esse equilíbrio, sempre recai, nos direitos trabalhistas, a exemplo é a questão da adequação dos empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) para diminuir gastos com o seguro desemprego, abono salarial, pensão por morte e auxílio doença.
Redução constante e progressiva dos gastos públicos nas áreas sociais – Saúde, Educação, Previdência de Assistência ao trabalhador desempregado (via seguro desemprego), seja, a diminuição do estado de bem-estar.	Podemos observar, que ultimamente, tivemos problemas com a liberação das bolsas parciais e integrais, por conta de problemas de sistemas, reforma no setor previdenciário, tanto no que se refere aos auxílios, pensões, aposentadorias e outros, que cada vez esta ficando mais difícil o acesso a eles. As reformas nos processo de pagamento do seguro desemprego e pis, demonstram claramente, que esse posicionamento nada mais é do que aquele que foi vivido no passado.

Quadro 1 – Comparação entre as idéias neoliberais do passado e as idéias atuais no Brasil

Fonte: Adaptação da autora, a partir do artigo Uma visão do neoliberalismo: surgimento, atuação e perspectivas, de Jackson B. A. Cerqueira, publicado na Revista Sitientibus, Feira de Santana, n. 39, p.169-189, jul/dez, 2008.

Após esse panorama geral sobre a PL 4330/04, no qual podemos verificar que há muita polemica quanto aos pontos positivos e negativos, é importante lembrar que nem sempre podemos aplicar modelos de gestão que foram usados em outros governos que tinha realidades totalmente diferentes da nossa, em nosso país, sobre o argumento da globalização.

O Brasil adota um sistema muito paternalista com relação ao direito do trabalho, além disso, há uma série de normas regulamentadoras (NRs) que regulam e fornecem orientações sobre procedimentos obrigatórios relacionados à segurança e medicina do trabalho que se não forem observadas geram multas para as empresas. Os tomadores de serviços tem grandes dificuldades para atender as normas e com a terceirização essas empresas terão que se adequar o que ao meu ver tornará o negócio inviável.

É necessário que antes de regulamentar o PL 4330/04 seja realizado uma análise, a fim de evitar prejuízos às empresas e aos empregados.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização está enquadrada no conjunto de idéias neoliberais veiculadas há mais de dez anos na sociedade contemporânea. Quando terceiriza, a empresa não assume compromissos com os empregados terceirizados, assume dessa forma que a qualificação dos mesmos não é responsabilidade da empresa contratante. A empresa contratante age como se o mercado mantivesse um estoque de pessoas capacitadas em diferentes áreas e não interessadas em vínculo permanente de trabalho, e por isso estão dispostas a se manterem prestando serviços quando forem solicitadas.

Na prática, a terceirização é útil para os empresários que agenciam os trabalhadores e torna-os disponíveis às atividades da empresa contratante dos terceirizados, mas reduz as possibilidades de os empregados terceirizados se especializarem em determinada área de conhecimento, sob pena de não encontrar demanda suficiente pela sua força de trabalho em determinada área. Daí, os trabalhadores tendem a ser multidisciplinares no sentido de saber um pouco de tudo, ao invés de saberem muito de uma ou duas áreas apenas.

Portanto, é preciso rever o PL 4330/04 no sentido de garantir direitos trabalhistas antes de apresentá-lo definitivamente como algo acabado. A sociedade precisa compreender melhor o conteúdo do PL para organizar-se com a criticidade necessária que o tema requer.

5. REFERÊNCIAS

BRITO, Cláudio, Apresentador do Programa Conversas Cruzadas, Debate sobre a Terceirização – PL 4330

https://www.youtube.com/watch?v=9C1gP_vlc5g

BOMFIM, Vólia, Direito do trabalho, 10ª ed. São Paulo: Método Ltda., 2014, p.481.

PASCHOAL, Luiz, Administração de Cargos e Salários, 3º ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007, capítulo 1.

POCHMANN, Márcio, Avalia a ampliação da terceirização

<https://www.youtube.com/watch?v=SPDowCACbTA>

RANGEL, José Maria, CAVALCANTI, Hylda e SOUZA, Paulo Donizetti, Terceirização, Direitos em jogo, Batalha que não terminou publicado 09/05/2015 10:23

<http://www.redebrasilatual.com.br/revistas/106/terceirizacao-direitos-em-jogo-batalha-que-nao-terminou-7365.html>

SILVA, Adelphino Teixeira da. Economia e Mercados, 17ª ed. São Paulo, Atlas, 1985

