

Terceirização

Palestra: professor José Pastore

**Considerações sobre a
terceirização
na sociedade
contemporânea**



Terceirização

Palestra: professor José Pastore

**Considerações sobre a
terceirização
na sociedade
contemporânea**

Brasília, 5 de maio de 2015



©2015 Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo

Terceirização: Considerações sobre a terceirização na sociedade contemporânea, pelo professor José Pastore

5 de maio de 2015

Presidente: Antonio Oliveira Santos

Chefe do Gabinete da Presidência: Lenoura Schmidt

Organização: Assessoria junto ao Poder Legislativo (Apel - CNC)

Programação visual e diagramação: Assessoria de Comunicação (Ascom - CNC)

Revisão: Lívia Campos

CNC/DF

SBN Quadra 1 Bloco B, nº 14,
15º a 18º andar
Edifício CNC
70041-902 – Brasília – DF
Tels.: (61) 3329-9500/3329-9501
www.cnc.org.br

CNC/RJ

Avenida General Justo, 307
CEP 20021-130 Rio de Janeiro
Tel.: (21) 3804-9200
Fax (21) 2544-9279
www.cnc.org.br

C748

Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo
Terceirização: considerações sobre a terceirização na sociedade contemporânea / Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo. – Brasília, DF : CNC, 2015.

16 p. ; color. ; 21 cm.

Palestra proferida pelo professor José Pastore

1. Terceirização. 2. Legislação. 3. Consumidor. 4. Produção. I. Título.

CDD 658.4058

Apresentação

Os debates na 24ª Reunião Ordinária da Rede Nacional de Assessorias Legislativas do Sistema CNC-Sesc-Senac, realizada na Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) em Brasília no dia 5 de maio de 2015, foram enriquecidos com a participação do professor José Pastore, que discursou sobre o cenário atual da contratação de serviços terceirizados e sobre a importância de uma regulamentação consistente para o setor.

Doutor Honoris Causa em Ciência e Ph.D. em sociologia pela University of Wisconsin (EUA), José Pastore é professor titular da Faculdade de Economia e Administração e da Fundação Instituto de Administração, ambas da Universidade de São Paulo, e pesquisador renomado nas áreas de relações do trabalho, gestão de recursos humanos, educação e instituições sociais.

Em sua apresentação, o professor enfatizou o caráter histórico da terceirização na moderna divisão do trabalho no Brasil e no mundo, destacando os pontos positivos e negativos do PLC 30/2015 (Substitutivo ao PL nº 4.330/2004), em apreciação no Senado Federal.

Acreditando ser fundamental difundir informações tão preciosas para qualificar o diálogo nacional sobre a regulamentação dos serviços terceirizáveis, a CNC houve por bem lançar a presente cartilha, que transmuta a conferência do ilustre professor em 15 considerações fundamentais para compreender melhor a terceirização e o Projeto de Lei em debate no Congresso Nacional.

Como saldo desse trabalho conscientizador, esperamos legar ao Brasil um marco regulatório consistente, apropriado e em convergência com as tendências e demandas do mercado mundial.

Boa leitura!

Roberto Velloso
Chefe da Assessoria junto ao Poder Legislativo



Sumário

Apresentação	3
1 - A terceirização é a forma de divisão do trabalho da economia moderna	6
2 - O principal beneficiário do processo de terceirização é o consumidor	6
3 - Terceirização é a conjugação de múltiplas especialidades	7
4 - Se na atividade-fim ou na atividade-meio, não importa; o que importa é que a terceirização garanta a proteção ao trabalhador	8
5 - O PL 4.330/2004 deve garantir plenos direitos a empregados terceirizados	9
6 - A boa terceirização não é para reduzir custos; terceirizar é <i>parceirizar</i>	9
7 - A terceirização envolve responsabilidades mútuas	10
8 - O PL 4.330/2004 não revogará direitos trabalhistas	11
9 - As mudanças feitas no texto original do PL 4.330/2004 prejudicam o espírito geral de proteção da Lei de Terceirização	11
10 - O empresário é que sabe o que é melhor fazer sozinho e o que é melhor dividir com parceiros	12
11 - Ninguém discute o caráter humanitário do respeito à Lei de Cotas para PPDs, mas, na forma como foi colocado no PL 4.330/2004, é inviável	12
12 - O cruzamento de sindicatos dos empregados da contratante com os da contratada é inconstitucional e fere o princípio da unicidade sindical	13
13 - A responsabilidade solidária faz relaxar o trabalho de fiscalização da contratante sobre a contratada	14
14 - A responsabilidade solidária inibirá o mercado	15
15 - Corrigidas as distorções do PL 4.330/2004, a Lei da Terceirização não é para o bem das empresas; é para o bem do Brasil	16

1 A terceirização é a forma de divisão do trabalho da economia moderna

Hoje, a produção de bens e serviços não é feita mais por uma única empresa; é feita por várias instituições, pela conjugação de vários parceiros. E quando se conjuga parceiros, estamos diante daquilo que chamamos de cadeia produtiva ou rede de produção. Hoje, a produção é feita em redes. Quem compete nos mercados nacional e internacional não são mais as empresas, são as redes. A eficiência da rede é que vai fazer a diferença, e não uma empresa isoladamente.

A Toyota, no Japão, trabalha com 500 fornecedores. Estes trabalham com 2 mil outros fornecedores, que constituem a Rede Toyota de Produção. E é graças a essa divisão do trabalho e à especialidade de cada um que a Toyota consegue fabricar um carro de boa qualidade. A competição não é entre a Toyota e a General Motors, mas entre a rede da Toyota e a rede da General Motors. Vence a rede mais eficiente.

2 O principal beneficiário do processo de terceirização é o consumidor

O consumidor é que compra o carro com maior qualidade e menor preço em decorrência dessa rede de produção, ele é que está usando essa qualidade, ele é que está usufruindo esse produto. O consumidor é o grande beneficiário da divisão do trabalho. Se não fosse essa divisão, esse automóvel custaria caríssimo e teria, provavelmente, muito menos inovações do que tem. Com centenas de parceiros e mais 2 mil fornecedores por trás, inovando, pondo a sua capacidade criativa para funcionar, veículo é sempre atualizado, em termos tecnológicos, de modo que o principal beneficiário do processo de terceirização é o consumidor.

Voltando ao nosso Brasil, hoje, como uma empresa que constrói um prédio de apartamentos opera? Opera em rede, em cadeia produtiva. Há uma rede de produção. A construtora contrata uma empresa especializada para fazer as fundações do prédio, que chega lá com equipamento pesado, caríssimo, com pessoal também muito bem treinado, faz a fundação e vai embora trabalhar num outro prédio. Depois, entra uma

empresa que trata da concretagem e vai fazer todo o serviço de estrutura do prédio. Termina e vai embora trabalhar em outro prédio. Depois, entra o pessoal da alvenaria. Depois, os azulejistas, os carpinteiros, os eletricitistas, os encanadores, os vidraceiros e os pintores. Essa é a rede de produção que a construção de um prédio utiliza. Essa é a terceirização que ela faz na prática.

Qual é o grande beneficiário de tudo isso? É quem vai comprar o apartamento, que pode adquiri-lo por preço acessível. Vocês já imaginaram quanto custaria esse apartamento se a empresa construtora tivesse que comprar todo o equipamento pesado da terraplanagem, contratar pessoal para essa atividade e, depois de feita a fundação, encostar esse equipamento durante 24 meses até o lançamento do próximo prédio, deixando todo o pessoal na ociosidade? E a mesma coisa com quem cuida do concreto, da alvenaria, dos azulejos, da pintura, da hidráulica, etc.: quanto custaria esse apartamento? Seria inegociável; não haveria jeito de negociar esse apartamento, porque ele estaria muito além da capacidade de compra dos nossos consumidores.

Então, o principal beneficiário da terceirização não é a empresa; é o consumidor. A empresa organiza parcerias para atender o consumidor. Numa outra linguagem, ela organiza parcerias para conquistar mercado. E ela precisa conquistar mercado com preço, qualidade e pontualidade.

3 Terceirização é a conjugação de múltiplas especialidades

O mundo sem terceirização era o mundo em que tudo era feito pelo artesão em sua casa. Ele começava com a madeira bruta e terminava com o violino acabado. Esse mundo passou há muito tempo. Hoje em dia, não é assim; cada um tem uma especialidade. E graças a essas especialidades as parcerias se formam de modo eficiente.

Nos países avançados a terceirização não é motivo de questionamento ou de polêmica, porque é parte da divisão do trabalho, plenamente aceita pela sociedade. É estranho que no Brasil haja tanta polêmica a respeito da terceirização, que nada mais é do que uma mera divisão do trabalho para atender melhor à sociedade, aos clientes, aos consumidores.

4 Se na atividade-fim ou na atividade-meio, não importa; o que importa é que a terceirização garanta a proteção ao trabalhador

Até aqui, a matéria da terceirização é regulada por uma súmula, um expediente jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho: a Súmula nº 331, a qual determina que as empresas só podem contratar terceiros para atividades-meio, estando proibidas de contratar para atividades-fim. É o que diz a Súmula. E é exatamente isso que tem causado muito conflito no Brasil em geral e em particular na Justiça do Trabalho, pois a Súmula não define o que é atividade-meio e o que é atividade-fim. Isso fica a critério dos juristas e dos magistrados. Se vocês examinarem trinta livros, vão encontrar trinta definições diferentes e nenhuma conclusiva. E se folhearem as centenas de milhares de ações julgadas pelos magistrados, vão encontrar as mais variadas justificativas nas sentenças para dizer que a atividade é ilícita porque é uma atividade-fim e, como tal, não poderia ser contratada com terceiros. Outros, para a mesma atividade, vão achar que é lícita, porque se trata de atividade-meio.

Por exemplo: uma grande empresa produtora de papel e celulose foi condenada ao pagamento de uma multa altíssima e sentenciada a incorporar em seus quadros todos os empregados de uma empresa prestadora de serviços que estava encarregada de cortar eucaliptos e entregá-los na fábrica de papel e celulose. Os magistrados consideraram que era uma atividade-fim da produtora de papel e que, portanto, todos os empregados da terceirizada deveriam ser incorporados ao quadro de pessoal da empresa produtora de papel, pagando uma multa altíssima, além de todos os atrasados de encargos e correção monetária referentes às obrigações trabalhistas e previdenciárias em relação àqueles empregados.

Outra empresa que espreme laranja e faz suco foi condenada porque o magistrado considerou que aqueles que colhem as laranjas e na empresa desempenham atividade-fim da empresa produtora de suco e não pode ser terceirizada. Ou seja, a produtora de suco teria que ter, em seu quadro de pessoal, um grupo grande de trabalhadores rurais, mesmo não sendo fazendeiros.

Então, o Brasil tem obstáculos grandes em relação a essa súmula para poder praticar uma economia de cadeia produtiva e organizar boas redes

de produção. Está condenado, portanto, a operar com custos muito mais altos e nem sempre com a melhor qualidade e a pontualidade desejada pelos consumidores e requerida pelos processos econômicos e tecnológicos.

Discute-se muito sobre como definir atividade-meio e atividade-fim. No meio da discussão, todos descobriram que a definição não é o mais importante para regular o processo da terceirização. O mais importante é garantir a proteção dos trabalhadores. Isso é que conta; é que é importante. É uma súmula que fala em meio e fim, mas em nada garante a proteção dos trabalhadores, mesmo quando é cumprida rigorosamente.

5 O PLC 30/2015 (PL 4.330/2004) deve garantir plenos direitos a empregados terceirizados

Por isso, uma das providências que o PLC 30/2015 (PL 4.330/2004) já incluiu é exatamente esta: toda vez que houver um trabalhador terceirizado trabalhando para uma contratante, ele terá acesso ao restaurante da contratante, ou seja, terá direito a uma alimentação adequada num local adequado.

Além disso, o Projeto de Lei foi muito além, porque reconhece que grande parte dos trabalhadores terceirizados no Brasil sofrem do mesmo mal: a desproteção. Isso não só é desumano, mas também é antieconômico. Quando se trabalha com pessoas maltratadas, com condições indignas de trabalho, o resultado final dessa operação não é bom. Aqueles que terceirizam apenas visando reduzir custos logo concluem que é um erro, porque acaba saindo mais caro.

6 A boa terceirização não é para reduzir custos; terceirizar é *parceirizar*

A boa terceirização é para compartilhar atividades especializadas, determinadas, específicas, e trabalhar num regime de parceria. Ou seja, a empresa que contrata há que ter também uma corresponsabilidade em relação à empresa contratada. E é o que esse projeto de lei estabeleceu. O PL

4.330/2004 assegura: você que é contratante não pode ignorar as proteções que a Lei garante ao trabalhador da contratada. Você tem que supervisionar a contratada e estar seguro de que os salários estão sendo pagos mensalmente, os direitos trabalhistas estão sendo respeitados e todas as proteções previdenciárias estão sendo obedecidas. Você é corresponsável. Você não pode ignorar que quem vai trabalhar para você é um ser humano, um trabalhador, e merece tanto respeito quanto o seu próprio empregado. Então, você será corresponsável. Terceirizar é *parceirizar*; e a *parceirização* implica responsabilidade.

7 A terceirização envolve responsabilidades mútuas

O PL 4.330/2004 incluiu outras proteções ao trabalhador e às empresas. Por exemplo: diz que a empresa contratada e a empresa contratante precisam estar prevenidas para uma eventualidade econômica, um problema financeiro que possa ocorrer na empresa contratada, tornando-a inadimplente e com verbas trabalhistas ou previdenciárias que não possa cumprir. O Projeto de Lei, em debate no Senado Federal, exige que seja organizado um fundo no valor de 4% do valor do contrato destinado especificamente a essas emergências, para que o trabalhador não fique desprotegido.

Outra proteção garantida pela proposição é que toda vez que houver um acidente com o trabalhador da empresa contratada este terá acesso ao ambulatório da contratante, será atendido pelo médico e pela enfermeira da contratante e será transportado na ambulância da contratante até o hospital. A contratante não pode e não vai fazer vista grossa em relação a um acidente ocorrido em seu local de trabalho.

O PL incluiu, ainda, outra proteção: os trabalhadores da contratada serão transportados no ônibus da contratante enquanto estiverem prestando serviços a ela.

Portanto, ao contrário do que as centrais sindicais propagaram e grande parte da imprensa também divulgou, o Projeto de Lei é, certamente, garantidor das proteções legais dos trabalhadores. Mais do que isso: amplia as proteções que a CLT já garante a todos os trabalhadores, sejam da contratante, sejam da contratada.

8

O PLC 30/2015 (PL 4.330/2004) não revogará direitos trabalhistas

A ideia de que o Projeto de Lei vai cancelar, revogar direitos trabalhistas, infelizmente, já grassou bastante, e os parlamentares ficam atemorizados com essa onda que se instala na população e no País. Todos nós, aqui, temos a responsabilidade, cada um no seu meio, no seu nicho, de mostrar claramente que esse projeto oferece proteção dupla ao trabalhador terceirizado, porque dá todas as proteções da CLT e mais algumas proteções adicionais importantíssimas.

Alguém pode dizer que a Lei não resolve tudo. É evidente que a Lei não resolve tudo. Mas uma súmula sem essas proteções resolve menos ainda. Esse é um passo dado, inclusive para a própria Justiça fazer, depois, um *compliance (análise de conformidade)* e assegurar a obrigatoriedade de execução dos contratos de terceirização nessa linha.

9

As mudanças feitas no texto original do PL 4.330/2004 prejudicam o espírito geral de proteção da Lei de Terceirização

Na reta final de discussão do Projeto na Câmara dos Deputados foram feitas várias mudanças que tornaram o Projeto defeituoso. Esse PL vem tramitando há muito tempo e estava em bom formato, mas, no final, ele adquiriu algumas características que, no meu entender, são muito prejudiciais. Dentre elas, destacam-se quatro:

- a restrição da terceirização a *uma parcela* de qualquer atividade;
- as cotas para trabalhadores com deficiência;
- a definição de que o sindicato da categoria econômica dos empregados da empresa contratante firmará os acordos coletivos ou convenções de trabalho pelos empregados da contratada; e
- a adoção da responsabilidade solidária entre contratante e contratada.

10 **O empresário é que sabe o que é melhor fazer sozinho e o que é melhor dividir com parceiros**

Primeiro: o que pode ser terceirizado? O empresário é que sabe o que é melhor fazer sozinho e o que é melhor dividir com parceiros. Uma empresa pode achar que é mais conveniente, por exemplo, cuidar de todo o transporte das mercadorias que produz; outra empresa prefere se concentrar na produção, porque quer que a logística de transporte seja feita por outra empresa especializada. As duas têm razão e as duas devem ter a possibilidade de fazer essa escolha em função de peculiaridades do sistema produtivo, do ramo, etc. Então, o que é importantíssimo – e eu grifo com duas linhas – é garantir as proteções dos trabalhadores. A empresa poderá ter a liberdade de terceirizar qualquer uma de suas atividades. No entanto, ela deve ser corresponsável, ser parceira da empresa contratada.

Originalmente, o Projeto de Lei determinava que a contratante poderia contratar qualquer atividade do seu negócio, do seu business. Mas no apagar das luzes, na reta final, resolveu-se introduzir uma palavra no Projeto de Lei: “parcela”. Diz o PL: “A contratante poderá contratar ‘parcela’ de qualquer atividade”. A alegação era que a palavra “qualquer”, da redação original, permitiria que as empresas terceirizassem tudo. É um absurdo, porque nenhuma empresa terceiriza aquilo que é estratégico, que exige confiança irrestrita e subordinação de um empregado. É evidente que ninguém vai terceirizar tudo. As atividades mais estratégicas jamais serão terceirizadas.

11 **Ninguém discute o caráter humanitário do respeito à Lei de Cotas para PPDs, mas, na forma como foi colocado no PL 4.330/2004, é inviável**

Outro problema introduzido de última hora no Projeto de Lei diz respeito às cotas para as pessoas portadoras de deficiência. O PL aprovado na Câmara dos Deputados determina: “toda vez que uma empresa contratante contratar uma empresa prestadora de serviço, durante a prestação do serviço, o quadro de pessoal da empresa contratada tem que se somar ao da empresa contratante”. E em razão do novo quadro, a empresa contratante contrata portadores de deficiência, respeitadas as cotas previstas em lei.

Exemplo: uma empresa contratante tem mil empregados. Ela tem a responsabilidade de contratar 5% de portadores de deficiência – então, 50 empregados. Se a empresa prestadora de serviço tem 200 empregados que vão trabalhar para a contratante, o quadro da contratante passa a ser de 1.200 (mil próprios e mais 200 da contratada). Portanto, ela precisará contratar não 50, mas 60 empregados portadores de deficiência.

Todos nós sabemos como está difícil a contratação de portadores de deficiência para cumprir a cota atual. Agora, para cumprir uma cota ampliada, é óbvio que vai ser mais complicado. E, na verdade, não é só complicado. Esse dispositivo é inviável, porque a empresa que está prestando serviço para a contratante, daqui a seis meses, acaba o seu serviço e vai embora. E o que a empresa contratante vai fazer com aqueles dez empregados portadores de deficiência a mais que contratou? A Lei permite que ela dispense esses empregados? Não. Só se ela contratar outros no lugar, também portadores de deficiência. Não é o que diz a Lei? É o que está na legislação.

Não se refletiu o suficiente sobre esse dispositivo, porque é inviável, embora seja humanitário. Ninguém discute o seu caráter humanitário, mas ele é inviável.

12 O cruzamento de sindicatos dos empregados da contratante com os da contratada é inconstitucional e fere ao princípio da unicidade sindical

Outro ponto que também foi introduzido no Projeto de Lei, e os deputados aprovaram, é que o sindicato dos empregados da contratante é que vai negociar pelos empregados da contratada quando se tratar da mesma categoria econômica. Ou seja, os empregados do sindicato da empresa contratante vão fechar o acordo coletivo ou a convenção coletiva a ser aplicada aos empregados da empresa contratada. Esse cruzamento de sindicatos é inconstitucional.

A Constituição Federal é muito clara: as negociações são feitas por sindicatos de categoria econômica da categoria profissional, respeitada aquela classificação de mesma profissão, de mesma categoria.

Então, é preciso resolver esse problema na redação do PL, porque aqui

também estamos diante de um dispositivo inviável, no meu entender. Imaginem uma empresa que presta serviço de terraplanagem a uma construtora de prédios de apartamentos de São Paulo. Vamos dizer que a terraplanagem e a construção civil fazem parte da mesma categoria econômica e profissional. Ela presta serviço à empresa construtora de São Paulo, mas também presta serviço a uma construtora em Salvador. A construtora de São Paulo tem empregados filiados a um sindicato diferente daquele que preside os empregados da empresa de Salvador. Quem vai negociar com a empresa contratada? O sindicato de São Paulo ou os sindicatos de Salvador e de São Paulo? E se a empresa prestar serviço de terraplanagem numa rodovia? Vai ser o governo. Quem vai negociar do lado da contratante para fazer o acordo coletivo para os empregados da contratada? E se a empresa contratada quiser, por exemplo, transferir o empregado que está em São Paulo para Salvador? E se o acordo coletivo que o sindicato de Salvador fez com a empresa contratada der um piso salarial menor em Salvador do que em São Paulo? Vai poder reduzir o salário desse empregado? A Lei não permite. É inviável.

Esse dispositivo constitui-se em uma confusão grande que será instalada nas negociações coletivas e em quebra da estrutura sindical confederativa e do princípio da unicidade sindical.

Imagine que uma mesma empresa presta serviço a várias contratantes. Como fica? Cada um fará um acordo coletivo? Ademais, a empresa contratada não dirá absolutamente nada na negociação com os seus empregados, porque quem dirige as negociações é o sindicato da empresa contratante. Ou a empresa contratada terá que negociar com o sindicato estranho a ela, um sindicato laboral que não é da sua familiaridade. Penso que esse é outro ponto importante a ser corrigido.

13 **A responsabilidade solidária faz relaxar o trabalho de fiscalização da contratante sobre a contratada**

O Projeto de Lei 4.330, como vimos, estabelece parcerias. Portanto, ele estabelece corresponsabilidade. E essa corresponsabilidade foi formulada da seguinte maneira: a empresa contratante tem que fiscalizar corretamente a empresa contratada quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias em relação aos seus empregados. Tem que fiscalizar rigorosamente. Fazendo isso, a empresa contratante tem responsabilidade subsidiária em relação à contratada.

O Projeto de Lei mudou isso: agora, a empresa contratante tem responsabilidade solidária em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias da empresa contratada. Isso significa que a empresa contratante terá que arcar com todos os eventuais desvios e ações trabalhistas que os empregados da contratante decidirem mover contra ela. No caso, os “terceirizados” não vão mover contra a empresa deles, que é o seu empregador, o contratado. Eles moverão contra a contratante para a qual prestaram serviço.

Esse é um problema muito sério, porque, de certa maneira, é quase um estímulo para a empresa contratada relaxar em relação aos seus critérios de obrigatoriedade de acompanhamento, tendo em vista que todo e qualquer problema vai estourar na mão da empresa contratante.

Para a prestadora de serviço, esse foi um péssimo negócio, porque a responsabilidade solidária produz para a empresa contratante uma responsabilidade tão grande que ela pensará duas vezes antes de contratar algum serviço.

14 A responsabilidade solidária inibirá o mercado

Portanto, esse projeto de lei, ao contrário de expandir espetacularmente a terceirização, vai fazer uma expansão muito moderada e criteriosa; por dois motivos: o primeiro é esse que acabei de citar. Foi passada para a contratante uma responsabilidade que ela tem dificuldade de cumprir. Isso porque, quando se trata dos seus empregados, ela sabe como cumprir. Agora, quando se trata de empregado de outra empresa, como ela vai saber se a hora extra foi paga adequadamente pela contratada? A contratada vai dizer que pagou. Mas como ela vai saber? E se esse empregado, daqui a um ano ou um ano e meio, entrar com uma ação trabalhista contra a contratante, dizendo: “fiquei três meses sem ganhar hora extra e tenho tanto a receber”?

Qualquer um de nós que seja empregador de uma empresa contratante pensará dez vezes antes de fazer um contrato e assumir uma responsabilidade pelas obrigações trabalhistas de uma empresa da qual não se tenha a documentação, a cujos arquivos não se pode ter acesso, não tendo controle dos seus dados. Em minha opinião, foi um péssimo negócio para os prestadores de serviço.

15 Corrigidas as distorções do PL 4.330/2004, a Lei da Terceirização não é para o bem das empresas; é para o bem do Brasil

Corrigidas as distorções, a terceirização crescerá de modo muito lento e criterioso, o que é muito bom. Pois essa terceirização regida por lei será bem mais cara do que a atual. A empresa também pensará duas vezes antes de terceirizar. O que ela puder fazer com o pessoal próprio ela vai fazer; o que ela acha que vai ser muito mais econômico e produtivo, de melhor qualidade e melhor para ganhar mercado e para o consumidor, dividindo o trabalho, terceirizando, *parceirizando*, ela vai fazer com muito controle.

Esses quatro são os pontos mais críticos. Mas a tarefa agora é absorver isso e trabalhar para que os parlamentares e a opinião pública sejam favoráveis ao Projeto. Isso é para o bem do Brasil, e não para o bem apenas das empresas. Porque é isso que vai permitir que tenhamos uma economia mais competitiva, mais produtiva, mais eficiente, o que vai gerar mais investimentos e, assim, mais empregos.



www.cnc.org.br