

TERCEIRIZAÇÃO: PRINCIPAIS DESTAQUES DOS PROJETOS DE LEI 4.302/1998 E 4.330/2004

Gustavo Filipe Barbosa Garcia

Terceirização e trabalho temporário são figuras distintas, embora ambas tratem de relações *triangulares* de trabalho.

A *terceirização* significa transferência de certas atividades da empresa tomadora (ou contratante) a empresas prestadoras de serviços especializados.

Diversamente, no *trabalho temporário* há fornecimento de mão de obra à empresa tomadora por meio de empresa interposta (empresa de trabalho temporário), nas hipóteses excepcionalmente admitidas pelo sistema jurídico.

A terceirização, assim, não se confunde com *intermediação de mão de obra*, a qual, em regra, é vedada pelo sistema jurídico, uma vez que o trabalho não pode ser tratado como mercadoria, o que seria contrário ao seu valor social e à dignidade da pessoa humana.

O Projeto de Lei 4.302/1998, recentemente aprovado pelo Congresso Nacional, altera e acrescenta dispositivos à Lei 6.019/1974, que passa a reger tanto o trabalho temporário como a terceirização (prestação de serviços).

O Projeto de Lei 4.302/1998 não restringe a sua incidência à esfera privada, podendo dar margem ao entendimento de que as suas previsões sobre terceirização podem ser aplicadas, em tese, também à administração pública, desde que sejam observadas as disposições específicas a respeito.

O art. 4º-A da Lei 6.019/1974, acrescentado pelo Projeto de Lei 4.302/1998, passa a prever que empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante “serviços determinados e específicos”.

Não há autorização expressa para a terceirização de atividades-fim da empresa tomadora (contratante), tornando possível a interpretação de que continua aplicável o entendimento da jurisprudência no sentido de que, em regra, admite-se a terceirização apenas de serviços de vigilância, de conservação, limpeza e de atividades-meio da empresa tomadora (Súmula 331, item III, do TST).

Especificamente quanto ao trabalho temporário, o Projeto de Lei 4.302/1998 confirma a sua possibilidade para o



Gustavo Filipe Barbosa Garcia

Livre-Docente e Doutor pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Pós-Doutor e Especialista em Direito pela Universidad de Sevilla. Membro Pesquisador do IBDSJ. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Advogado. Professor Universitário.

desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços (art. 9º, § 3º, da Lei 6.019/1974, acrescentado pelo Projeto de Lei 4.302/1998).

Entretanto, o Projeto de Lei 4.330/2004, aprovado pela Câmara dos Deputados e que está para ser votado pelo Senado, versando sobre terceirização, expressamente prevê, de modo mais amplo, a possibilidade de prestação de serviços determinados, específicos e relacionados a parcela de *qualquer das atividades* da empresa contratante (tomadora) com empresa especializada na prestação dos serviços contratados (art. 2º).

O Projeto de Lei 4.330/2004, assim, admite a terceirização de atividades-fim da empresa tomadora, aspecto que merece atenção.

A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços (art. 4º-A, § 1º, da Lei 6.019/1974, acrescentado pelo Projeto de Lei 4.302/1998). Com isso, passa a ser permitida a *quarteirização*.

Segundo o art. 5º-A, § 4º, da Lei 6.019/1974, acrescentado pelo Projeto de Lei 4.302/1998, a contratante *pode* estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

A empresa contratante (tomadora) é *subsidiariamente* responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias deve observar o disposto no art. 31 da Lei 8.212/1991 (art. 5º-

A, § 5º, da Lei 6.019/1974, acrescentado pelo Projeto de Lei 4.302/1998).

Trata-se do entendimento que já prevalecia nas hipóteses de terceirização lícita, como se observa na Súmula 331, item IV, do TST.

Diversamente, o Projeto de Lei 4.330/2004, a ser votado pelo Senado, no art. 15, prevê que a responsabilidade da contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada é *solidária* em relação às obrigações previstas nos incisos I a VI do seu art. 16.

No Projeto de Lei 4.302/1998 não há previsão quanto à necessidade de serem respeitadas, no caso de terceirização, as convenções e acordos coletivos de trabalho, aplicáveis à empresa contratante (tomadora), também para os empregados da empresa prestadora de serviços.

Seguindo-se a regra de que o enquadramento sindical do empregado decorre do setor da atividade econômica preponderante do empregador (art. 581, §§ 1º e 2º, da CLT), no caso da terceirização lícita, em tese, o empregado da empresa prestadora de serviço não integra a categoria profissional da empresa contratante (tomadora), mas sim a categoria dos empregados de empresas de prestação de serviços.

Por sua vez, conforme o Projeto de Lei 4.330/2004, quando o contrato de prestação de serviços especializados a terceiros se der *entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica*, os empregados da contratada envolvidos no contrato serão representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da contratante, na forma do art. 511 da CLT.

Logo, segundo o Projeto de Lei a

ser votado pelo Senado, apenas quando a empresa prestadora de serviço tiver a mesma atividade econômica da empresa tomadora é que os empregados daquela (contratada) terão o mesmo enquadramento sindical dos empregados desta (contratante).

De todo modo, se a empresa contratante (tomadora) tiver empregados próprios (contratados diretamente) e empregados terceirizados (contratados pela empresa prestadora) exercendo as mesmas funções, em idênticas condições, tendo em vista o *princípio constitucional da igualdade*, é possível sustentar a aplicação do mesmo patamar remuneratório e de outros direitos trabalhistas a ambos os tipos de empregados, para que não haja tratamento discriminatório entre trabalhadores.