

TERCEIRIZAÇÃO: O PROJETO DE LEI Nº 4.330/2004

Ricardo Peake Braga*

1 – TERCEIRIZAÇÃO – ASPECTOS GERAIS METAJURÍDICOS

O tema da terceirização é marcado pela polêmica. Seu debate vem permeado de maniqueísmos em que, de um lado, estariam os empresários, ansiosos por mais segurança jurídica e menores custos, e, de outro, os sindicatos de trabalhadores, contra uma suposta precarização e perda de direitos.

A discussão desse tema deve começar pela definição prévia de como deve ser a ordem econômica de um país, de como deve ser estruturada a atividade econômica em uma sociedade.

As economias capitalistas do mundo vêm observando o rápido e enorme desenvolvimento tecnológico, com novas técnicas de produção, novas formas de gerenciamento e uma especialização cada vez maior das atividades. É passado o modelo escorado em grandes conglomerados industriais, que abarcavam toda a cadeia produtiva. O modelo hoje é o oposto, no qual as empresas buscam cada vez mais colocar-se no mercado e obter vantagem competitiva através da especialização, inovação e eficiência.

Assim, a terceirização desponta e cresce como forma de se buscar serviços mais especializados, inovadores e eficientes, nos quais as empresas procuram concentrar suas atividades em um número menor de tarefas, focando naquilo que é seu *core business*, isto é, o núcleo central de sua razão de ser, ou seja, sua verdadeira vocação e especialidade.

Isso permite o surgimento de novas pequenas empresas, criadas por empreendedores que vislumbram a oportunidade de prestar serviços às grandes companhias, com mais eficiência e qualidade que essas grandes companhias obteriam se o fizessem internamente.

* *Diretor de Relações Institucionais do Instituto dos Advogados de São Paulo (IASP); presidente da Sexta Turma do Tribunal de Ética e Disciplina da OAB/SP; membro da Comissão de Direito Processual do Trabalho da OAB/SP; membro da Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo; advogado.*

DOCTRINA

Grandes empresas começam a desmontar áreas inteiras, preferindo contratar empresas externas para as atividades antes realizadas pelas áreas encerradas. Com isso, os empregos vão se desconcentrando, ou seja, passam a existir menos vagas nas grandes empresas e mais vagas nas pequenas empresas especializadas. É a chamada terceirização.

Naturalmente, com os trabalhadores pulverizados em pequenas empresas, em vez de concentrados em grandes conglomerados, os sindicatos de trabalhadores passam a ter mais dificuldades na arregimentação e mobilização de seus integrantes. Há mais categorias, há mais empresas, há situações cada vez mais diversas, tudo isso levando a uma perda de representatividade e dificuldade de compreensão das necessidades dos trabalhadores.

Ao mesmo tempo, surgem empresas especializadas em recrutamento e locação de mão de obra para serviços de baixa qualificação, que conseguem contratar trabalhadores com menores custos que as grandes empresas (salários mais baixos, menos benefícios) e locar essa força de trabalho para as grandes empresas, para atividades como limpeza e serviços gerais de baixa qualificação técnica.

A reação é imediata, tanto por parte dos sindicatos, que veem suas bases de representação pouco a pouco derreter, como por parte de economistas e pensadores apegados a uma visão do capitalismo ainda atrelado ao modelo industrial anterior à revolução tecnológica iniciada no final do século XX e em plena atividade.

Segundo essa linha de pensamento, a estrutura econômica de um país deve estar escorada em algumas poucas grandes empresas, que servirão como motores e condutoras do progresso econômico, amparado em grandes financiamentos públicos (através de bancos estatais fomentadores de desenvolvimento) e numa regulação concentradora. Essa é a visão que deu origem, no Brasil, ao chamado “capitalismo de estado”, iniciado ainda no regime militar, mantido após a redemocratização, e ampliado nos governos Lula e Dilma (principalmente neste último).

Para os adeptos desse entendimento, a pulverização das atividades econômicas deve ser evitada a todo custo, seja porque vai de encontro à dialética entre capital e trabalho, seja porque enfraquece o poder de barganha dos trabalhadores em suas relações com as empresas.

O Direito do Trabalho, por sua vez, tem como escopo histórico a proteção dos trabalhadores, mediante o intervencionismo legal na relação

entre trabalhador e empresa, estabelecendo padrões mínimos de condições de trabalho e de proteção contratual.

Naturalmente, portanto, os operadores do Direito da área trabalhista (juízes, Ministério Público, fiscais, advogados) tendem a enxergar a terceirização como uma ameaça ao *status quo* conquistado, na medida em que poderia ser utilizada exclusivamente para a diminuição de custos trabalhistas.

E, com efeito, muitas vezes a terceirização vem mesmo sendo utilizada apenas para a redução de custos trabalhistas, e não como instrumento de especialização de atividades que resultaria em melhoria de qualidade e produtividade.

Mas, num contexto de economias integradas mundialmente (globalização econômica), a rejeição pura e simples do modelo mais eficiente e dinâmico, seja por razões ideológicas, seja por boas intenções de caráter humanista, simplesmente resultará no ostracismo econômico mundial, perda de eficiência interna e, num segundo momento, desemprego e pobreza.

Nesse quadro, há que verificar o que diz a Constituição Federal, como estatuto jurídico a nortear e regular a ordem econômica de nosso país.

Luís Roberto Barroso preleciona que a livre-iniciativa é um dos fundamentos do Estado brasileiro, “inscritos logo no art. 1º, ao lado da soberania, cidadania, dignidade humana, valores sociais do trabalho e pluralismo político. A livre-iniciativa é uma expressão da ideia geral de liberdade e faz parceria com outros princípios constitucionais relevantes, como o da legalidade e o da autonomia da vontade. Nesse sentido, ela transcende uma dimensão puramente econômica, significando que a regra geral, em todos os domínios, é que as pessoas sejam livres para suas escolhas existenciais, profissionais, filantrópicas, de lazer, etc.”¹.

E, prosseguindo, o Ministro do Supremo Tribunal Federal esclarece: “Além de ser um princípio fundamental do Estado brasileiro, a livre-iniciativa é também um princípio geral da ordem econômica. Isso significa uma clara opção por um regime de economia de mercado – que gravita em torno da lei da oferta e da procura –, e não de uma economia planificada, na qual os agentes econômicos são obrigados a seguir as diretrizes estatais”.

1 BARROSO, Luís Roberto. *Estado e livre iniciativa na experiência constitucional brasileira*. Artigo publicado no sítio eletrônico Migalhas. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI199284,71043-Estado+e+livre+iniciativa+na+experiencia+constitucional+brasileira>>.

DOCTRINA

Sem embargo, a Constituição Federal de 1988 é famosa por sua ambiguidade em vários temas, e a ordem econômica não é exceção. Com efeito, a ordem econômica brasileira, a teor do art. 170 da Carta Magna, é fundada “na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa”. Assim, conforme opinião média dos principais doutrinadores, teria havido uma adoção clara do constituinte pelo capitalismo de matiz social-democrata², isto é, que tem como regra a liberdade econômica, mas admite e até mesmo preconiza a intervenção estatal para complementar e regular as atividades econômicas dos particulares.

É este equilíbrio, nem sempre de fácil delimitação, que deve nortear a análise do projeto de lei que busca regular a chamada terceirização.

O Direito do Trabalho não pode servir de empecilho ou como dificultador da eficiência econômica, simplesmente rejeitando a terceirização, mas, sim, deve buscar regulá-la, de forma a buscar, tanto quanto possível, conciliar a eficiência das atividades empresariais com a garantia de padrões mínimos razoáveis para os trabalhadores contratados pelas empresas terceirizadas. Em outras palavras, deve-se buscar um arcabouço legislativo que desestimule o mau uso da terceirização, transformando-a em mero instrumento de redução de gastos trabalhistas, em vez de instrumento de eficiência, produtividade e especialização.

Essa será a tônica que norteará a presente análise do Projeto de Lei nº 4.330/04, em tramitação no Congresso Nacional.

2 – SITUAÇÃO JURÍDICA ATUAL

Ives Gandra Martins Filho³ distingue duas grandes espécies de terceirização, *verbis*:

“a) prestação ou fornecimento de bens e serviços – A empresa prestadora de serviços ou fornecedora de bens realiza em sua sede (ou fora das dependências da tomadora de serviços), com seu equipamento e com seus empregados, determinado serviço ou produz determinado

2 SILVA, Bruno Mattos e. *Limites constitucionais à ação estatal na economia*. Artigo publicado no sítio eletrônico do Senado Federal. Disponível em: <<http://www12.senado.gov.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/outras-publicacoes/volume-iv-constituicao-de-1988-o-brasil-20-anos-depois.-estado-e-economia-em-vinte-anos-de-mudancas/intervencao-do-estado-na-economia-do-dirigismo-a-regulacao-limites-constitucionais-a-acao-estatal-na-economia>>.

3 MARTINS FILHO, Ives Gandra. *O fenômeno da terceirização e suas implicações jurídicas*. Artigo publicado no sítio eletrônico da Editora JC. Disponível em: <<http://www.editorajc.com.br/2012/03/0-fenomeno-da-terceirizacao-e-suas-implicacoes-juridicas/>>.

DOCTRINA

bem, acessório do processo produtivo, entregando o produto acabado para a empresa tomadora dos serviços, como pode ocorrer, v.g., com as atividades de contabilidade, informática ou medição de consumo de água e luz, ou os insumos da indústria automobilística;

b) fornecimento de mão de obra – A empresa terceirizada contrata, treina e fornece à empresa principal mão de obra especializada, que, mesmo sendo dirigida e subordinada à empresa terceirizada, trabalha nas dependências da empresa principal, eventualmente com equipamento da própria empresa beneficiária do labor, como pode ocorrer, v.g., nos casos de copa, cozinha, vigilância, asseio e conservação.

A diferença essencial entre as duas modalidades está no local de trabalho do empregado: enquanto na prestação de serviços típica ele trabalha na empresa terceirizada e com equipamento da terceirizada, entregando apenas o bem ou prestando serviço, na locação de mão de obra ele labora nas dependências da empresa tomadora dos serviços, ombro a ombro com os empregados diretos da empresa principal.”

Normalmente, as controvérsias e ações judiciais dizem respeito à segunda espécie, isto é, aquela em que os serviços são prestados pelo trabalhador na sede da empresa tomadora, e não na sede da empresa contratada (que é formalmente empregadora).

Contudo, nem a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) – principal referência jurídica sobre o tema no Direito brasileiro – faz distinção quanto a este ponto. A grande diferenciação feita pela Súmula nº 331 é aquela entre terceirização de atividades-fim e de atividades-meio.

Basicamente, referida Súmula considera lícita a terceirização de atividades-meio e ilícita a terceirização de atividades-fim. Na atividade-meio, apesar de lícita a terceirização, é prevista a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços; na terceirização de atividades-fim, consideradas ilícitas, o vínculo empregatício se estabelecerá diretamente com a tomadora, para todos os fins.

Tal regra vem servindo, mal ou bem, como norte para as decisões da Justiça do Trabalho. Contudo, há muitas situações em que não é fácil distinguir ou delimitar o que é atividade-fim e o que é atividade-meio. Há muitas atividades em que há uma grande zona cinzenta, tornando virtualmente impossível tal separação, o que gera uma grande insegurança jurídica, tanto para os empregados como para as empresas.

Um exemplo é a atividade de construção de edifícios. Aparentemente, seria fácil dizer que a atividade-fim de uma construtora é aquela relacionada à

construção. Contudo, na prática, tal atividade hoje é dividida em um sem-número de etapas, como terraplanagem, fundações, estrutura, divisórias, janelas, acabamentos, etc., cada uma delas executada por empresas especializadas e distintas.

Vale dizer: seria ilegal a uma construtora contratar uma empresa especializada em fundações para fazer essa parte da obra? Ou contratar uma empresa especializada em esquadrias metálicas para outra parte da obra, e assim por diante?

E assim ocorre em vários outros setores. Está claro que a distinção entre atividade-fim e atividade-meio vem se tornando problemática como critério de distinção entre terceirização lícita e terceirização ilícita.

O egrégio TST promoveu uma audiência pública com a finalidade de buscar elementos para um novo regramento do tema. Contudo, após inúmeras audiências e debates, pouco se avançou na busca de parâmetros e critérios que pudessem servir para melhor tratar do tema.

Paralelamente, o Ministério Público do Trabalho vem promovendo inquéritos civis e ajuizando ações civis públicas, para obrigar as empresas a suspenderem a terceirização de suas atividades-fim (com todas as dificuldades daí decorrentes em determinados setores), muitas vezes obtendo liminares ou decisões que impõem pesadas multas para as empresas que o fizerem.

Nesse quadro, os setores empresariais mais suscetíveis ao tema vêm pleiteando junto ao Congresso Nacional a edição de legislação que regule a questão, eliminando a insegurança jurídica que paira hoje sobre o tema.

Para completar a situação quase caótica em que se encontra o assunto, o Supremo Tribunal Federal está analisando um recurso extraordinário sobre essa questão, à luz do art. 5º, inciso II, da Constituição Federal. Trata-se do princípio da legalidade, segundo o qual ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude de lei. Segundo a recorrente, não existe lei que proíba a terceirização no Brasil, seja ela de atividade-meio ou de atividade-fim, pelo que não cabe à Justiça do Trabalho regular o assunto. Permitir que o Judiciário trabalhista – ainda que sob a forma de súmula – normatize tal matéria constituiria grave afronta à separação de poderes, não admitida pela Constituição.

Nesse quadro, parece não haver dúvida de que é urgente uma regulamentação sobre o tema.

3 – PL Nº 4.330/04 – VISÃO GERAL

Primeiramente, esclarece-se que a presente análise considera o texto do PL nº 4.330/04 tal qual aprovado pela Câmara dos Deputados, após inúmeras

emendas ao texto originalmente apresentado pelo Deputado Sandro Mabel em 2004, cujo relator foi o Deputado Arthur Oliveira Maia.

O PL nº 4.330/04 é, em linhas gerais, receptivo à terceirização. Admite-a para qualquer tipo de atividade, não adotando a distinção entre atividade-fim e atividade-meio. É o que afirma seu art. 4º, *verbis*:

“É lícito o contrato de terceirização relacionado a parcela de qualquer atividade da contratante que obedeça aos requisitos previstos nesta lei, não se formando vínculo de emprego entre a contratante e os empregados da contratada, exceto se configurados os requisitos dos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.454, de 1º de maio de 1943.”

Andou bem o PL ao abandonar a distinção entre atividade-meio e atividade-fim. Tal critério não contempla muitas situações e era fonte geradora de grandes incertezas para as empresas contratantes e de injustiças para os trabalhadores das atividades-meio, que ficavam desamparados de qualquer proteção.

Por outro lado, o PL é claro ao ressaltar a ilegalidade da terceirização quando presentes os elementos caracterizadores do vínculo empregatício. É o que dispõe expressamente o § 1º do art. 4º do PL nº 4.330/04:

“§ 1º Configurados os elementos da relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada, a contratante ficará sujeita a todas as obrigações dela decorrentes, inclusive trabalhistas, tributárias e previdenciárias.”

Contudo, mesmo após as várias emendas ao texto original, inclusive a vedação à mera intermediação de mão de obra (§ 3º do art. 4º do PL nº 4.330/04), ainda transparece que o modelo de terceirização imaginado pelo PL nº 4.330/04 é aquele de fornecimento de mão de obra, ou seja, o projeto perde a oportunidade de sinalizar que a terceirização desejada é aquela voltada para a especialização e eficiência, e não a mera substituição de mão de obra.

Além dessa questão conceitual, há vários pontos que merecem aperfeiçoamento durante sua discussão no Congresso Nacional e que serão objeto do capítulo seguinte deste parecer.

Por este motivo, considerando a insustentável situação de enorme insegurança jurídica atualmente vigente em que a matéria vem sendo, na prática, regulada por súmula do TST, sem qualquer amparo legal, o PL nº 4.330/04, tal como aprovado pela Câmara, representa inegável avanço frente à situação atual, tanto para as empresas como para os trabalhadores terceirizados.

Contudo, o texto pode ainda ser aperfeiçoado em alguns pontos específicos, conforme se verá a seguir.

4 – PL Nº 4.330/04 – ASPECTOS ESPECÍFICOS

4.1 – Quarentena (art. 2º, § 2º, inciso III, do PL nº 4.330/04)

O PL proíbe a terceirização quando a pessoa jurídica contratada cujos titulares ou sócios nos últimos 12 meses tenham prestado serviços à contratante na qualidade de empregados ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se referidos titulares sejam aposentados.

Claramente, a vedação tenta coibir a chamada “pejotização” e desincentivar que uma empresa contrate ex-funcionários como PJ.

Contudo, a contratação de empresas abertas por ex-funcionários nem sempre é uma pejotização. Ao contrário, muitas vezes um empregado qualificado em determinado assunto vislumbra uma oportunidade no mercado e decide abrir uma empresa especializada em determinada atividade, para um nicho de mercado. E um de seus potenciais clientes será, evidentemente, sua ex-empregadora.

Para coibir a chamada pejotização, basta a previsão constante do inciso I, imediatamente anterior, que proíbe a contratação de pessoa jurídica cujos sócios guardem, cumulativamente, com o contratante do serviço relação de pessoalidade, subordinação e habitualidade. Em outras palavras, caso se configurem os elementos do vínculo empregatício, a terceirização será ilícita. Assim, desnecessário o período de quarentena previsto no PL.

Na verdade, transparece claramente aqui que o PL nº 4.330/04 não teve em mente empresas *start-ups* especializadas e inovadoras, preocupando-se apenas com aquelas cujo escopo será atender à necessidade de mão de obra de outras.

4.2 – Responsabilidade solidária da tomadora dos serviços (contratante)

O Projeto de Lei (art. 14 do PL nº 4.330/04) adota a regra da responsabilidade solidária da tomadora dos serviços (contratante), pelas obrigações trabalhistas não adimplidas pela empresa contratada, no tocante aos trabalhadores envolvidos na prestação de serviços (art. 10º do PL nº 4.330/04), salvo se a contratante fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada, quando então a responsabilidade passa a ser subsidiária.

DOCTRINA

Trata-se de medida salutar, que incentiva a empresa contratante a zelar pelo cumprimento, pela empresa contratada, da legislação trabalhista e pelo pagamento dos valores devidos a seus trabalhadores.

Não há por que se estabelecer, como querem alguns, a responsabilidade solidária em qualquer situação. É mais justo e não traz qualquer prejuízo aos trabalhadores que, em primeiro lugar, seja cobrada a empregadora e, havendo o inadimplemento, aí sim a empresa contratante seja chamada à responsabilidade.

4.3 – Definição de empresa prestadora de serviços e seus requisitos (art. 2º, III, do PL nº 4.330/04)

O texto original do PL restringia seu campo de incidência ao contrato de prestação de serviços e as relações de trabalho dele decorrentes, aos contratos em que o prestador de serviços fosse “sociedade empresária que contrate empregados ou subcontrate outra empresa para a execução do serviço”.

Felizmente, tal regra foi abandonada. Não há mesmo razão para que apenas as sociedades empresárias possam atuar como prestadoras de serviços terceirizados. Também sociedades simples costumam ser contratadas para a prestação de serviços terceirizados. Exemplos disso são as sociedades de advogados contratadas em regime de partido para assessoria jurídica a uma empresa, ou contadores autônomos contratados para cuidar da contabilidade de empresas.

Contudo, de forma contraditória, o art. 6º, III, do PL nº 4.330/04 acabou mantendo a exigência de apresentação, pela empresa contratada, do “registro na Junta Comercial”. Ora, tal registro, em regra, é exclusividade de sociedades empresárias. As sociedades não empresárias são registradas em cartórios de títulos e documentos, e as de profissionais liberais em seus conselhos profissionais (ex.: OAB). Provavelmente, trata-se de um esquecimento, devendo esse item ser adequado oportunamente.

Outro requisito inicialmente previsto, mas que acabou abandonado na redação final, era o capital social mínimo, o qual seria crescente conforme o número de empregados da contratada. A exigência de capital mínimo provavelmente buscava evitar o surgimento de empresas de fachada e a chamada pejetização (constituição de microempresas exclusivamente para a prestação de serviços sem encargos trabalhistas).

Contudo, esse tipo de critério pouco ou nada protege os trabalhadores. Se fixados em níveis baixos, o requisito torna-se praticamente inócuo para tal finalidade; caso sejam elevados, acabar-se-ia por desvirtuar o próprio instituto, impedindo a contratação de pequenas empresas altamente especializadas e efi-

cientes, inclusive empresas recém-constituídas por profissionais recém-egressos das universidades com espírito empreendedor (*start-ups*).

Para proteger o trabalhador de eventual inadimplência de sua empregadora, foi instituído um depósito em garantia (art. 5º, III, do PL nº 4.330/04). Lembre-se que já há a previsão da responsabilidade solidária da empresa contratante. Assim, a exigência de capital mínimo era mesmo arbitrária e inócua, pelo que correta sua supressão.

4.4 – Vedação de cláusula de proibição de contratação do trabalhador pela empresa contratante

O PL proíbe que os contratos de terceirização proíbam a contratação, pela empresa contratante, de empregado da empresa contratada (art. 5º, § 3º, do PL nº 4.330/04). Trata-se da chamada cláusula de *non-soliciting* ou não contratação, que o PL considera “nula de pleno direito”.

Este dispositivo é um grave erro e, mais uma vez, revela uma visão ultrapassada do fenômeno da terceirização. O modelo ideal da terceirização é que seja focado em atividades altamente especializadas, nas quais a empresa terceirizada detenha um *know-how* de alta *performance*. Assim, absolutamente legítimo que a empresa contratada (terceirizada) procure proteger-se contra o assédio a seus colaboradores pela empresa contratante.

A empresa terceirizada muitas vezes dá a seus trabalhadores um treinamento altamente técnico e especializado, pelo que, sem uma cláusula de *non-soliciting*, haverá um claro desincentivo ao investimento no treinamento e qualificação dos trabalhadores.

Assim, esse parágrafo merece ser suprimido.

4.5 – Outras responsabilidades das empresas contratantes

Além da responsabilidade solidária (ou subsidiária, conforme o caso), o Projeto de Lei prevê outras obrigações e responsabilidades para as empresas contratantes. São garantidas aos trabalhadores terceirizados as mesmas condições de higiene, segurança, salubridade, atendimento ambulatorial, transporte e alimentação disponibilizadas aos empregados da contratante (arts. 12 e 13, ambos do PL nº 4.330/04).

A empresa contratante deverá também observar o mesmo regime já estipulado pelo art. 31 da Lei nº 8.212/91, retendo na fonte 11% do valor bruto da nota fiscal, a título de contribuições previdenciárias (art. 17 do PL nº 4.330/04).

DOUTRINA

Com isso, busca-se minimizar o risco de problemas com os recolhimentos previdenciários dos trabalhadores e prejuízos à Previdência Social.

São disposições salutares, que devem ser mantidas.

4.6 – Comunicações aos sindicatos e enquadramento sindical

O art. 7º do PL nº 4.330/04 impõe a obrigação de comunicação, pela empresa contratante, ao sindicato da respectiva categoria profissional, o(s) setor(es) envolvido(s) no contrato de serviços terceirizados.

Caso a empresa terceirizada seja da mesma atividade econômica da contratante, os trabalhadores envolvidos serão representados pelo mesmo sindicato dos empregados da contratante, sendo-lhe aplicáveis as respectivas convenções e acordos coletivos.

A medida poderá gerar algumas dúvidas, quando as atividades tenham uma natureza mais especializada que aquelas desenvolvidas pela empresa contratante.

Novamente aqui o Projeto de Lei parece ter em mente apenas um tipo de terceirização, a saber, aquele em que o trabalhador atua com exclusividade e nas dependências da empresa contratante.

4.7 – Empresas estatais

Durante as discussões na Câmara dos Deputados, aprovou-se dispositivo (art. 1º, § 2º, do PL nº 4.330/04) que exclui as empresas estatais do âmbito de incidência da nova regulamentação.

Tal medida, em que pese possa prejudicar a eficiência na gestão dessas empresas, tenta preservar a obrigação legal de concurso público para a contratação de empregados – evitando que tal regra seja contornada através da terceirização – e dificulta a interferência política sobre os trabalhadores dessas empresas.

Contudo, novamente aqui o Projeto de Lei parece ter em mente apenas um tipo de terceirização, a saber, aquele em que o trabalhador atua com exclusividade e nas dependências da empresa contratante. Seria conveniente que fosse criado um novo dispositivo, que incluísse a contratação de serviços terceirizados pelas empresas estatais, desde que voltados para atividades especializadas.

5 – CONCLUSÃO

Por todo o exposto, conclui-se que:

DOUTRINA

a) a ausência de regulamentação sobre a terceirização é fonte geradora de enorme insegurança jurídica para empresas e trabalhadores;

b) é urgente a regulamentação do assunto através de lei federal;

c) o PL nº 4.330/04, com as emendas sofridas durante as discussões ocorridas na Câmara dos Deputados, acolhe a terceirização de forma ampla, admitindo inclusive aquele voltado para a mera transferência da condição de empregador para empresas prestadoras de serviços, sem que isso esteja necessariamente relacionado à maior especialização ou eficiência da atividade; e

d) não obstante, o texto, tal como aprovado na Câmara dos Deputados e remetido ao Senado, representa um avanço e uma melhoria em comparação com a situação atual, tanto para empresas como para trabalhadores terceirizados, que passaram a contar com proteção legal em vários aspectos.