



O que o Projeto de Lei da Terceirização muda para as empresas na hora de contratar

POR FERNANDA PERREGIL

Por Fernanda Perregil*

A Terceirização compõe um avanço das relações de trabalho e tende a favorecer o crescimento da economia. Essa é a realidade de muitos países, como os EUA, onde 89% das empresas utilizam desse tipo de serviço.

Atualmente, não há regramento específico no ordenamento brasileiro acerca desse tema, sendo essas relações reguladas pela Súmula nº 331, do TST, que permite apenas a Terceirização da atividade-meio, considerada como as atividades secundárias de uma empresa.

Exatamente nesse cenário o Projeto de Lei 4.330/04 visa atender as necessidades de regulamentação da Terceirização no país e definir algumas questões tormentosas surgidas nessas contratações, isso porque esse Projeto admite a Terceirização de qualquer atividade da empresa (art. 2º, II, da PL).

Para as empresas isso representa maior segurança jurídica e dinamismo dos serviços, porquanto é muito comum a discussão em nossos Tribunais a respeito do conceito de atividade-meio, o que gera custos com demandas trabalhistas sob o argumento de fraude e Terceirização ilícita.

Contudo, com o PL 4.330 seria possível terceirizar a atividade principal da empresa, gerando maior competitividade no processo produtivo, já que o artigo 2º, III exige que a prestadora de serviços seja uma empresa especializada, com capacidade econômica e qualificação técnica para a execução do serviço.

Outro tema importante da PL 4.330 diz respeito à responsabilidade subsidiária da Contratante pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias, o que de fato já ocorre no modelo da Terceirização atual, isto é, devem-se esgotar todos os meios de execução da obrigação em face da prestadora de serviços para o alcance da tomadora de serviços, empresa Contratante.

Todavia, o artigo 15 do mesmo Projeto de Lei prevê que a responsabilidade subsidiária dependerá de uma efetiva fiscalização, consubstanciada na exigência mensal de comprovação das obrigações trabalhistas e previdenciárias por parte da contratada em relações aos seus empregados, se não comprovada essa fiscalização a responsabilidade passa a ser solidária, na qual a Contratante poderá ser acionada diretamente pelos trabalhadores terceirizados.

De forma prática, a empresa Contratante deverá exigir mensalmente da empresa Contratada o cumprimento das seguintes obrigações: *pagamento de salários, adicionais, horas extras, décimo terceiro salário, concessão de férias e vale transporte, depósitos do FGTS, pagamento de verbas até a extinção do Contrato de Terceirização e o recolhimento previdenciário (art. 16).*

Caso seja verificado o não cumprimento dessas obrigações, ao Contratante caberá comunicar ao Contratado e reter o pagamento da fatura mensal em valor proporcional ao inadimplemento, devendo ainda efetuar o pagamento das verbas inadimplidas aos terceirizados, sem que isso caracterize vínculo de emprego diretamente com o Contratante/tomador dos serviços (art. 16, § 5º).

Vale lembrar que a empresa Contratada é quem dirige o trabalho, contrata e remunera os seus empregados, sendo a circunstância acima apenas uma exceção da lei, a fim de assegurar os direitos trabalhistas dos terceirizados.

Por outro, é de suma importância esclarecer que a redação atual da PL 4.330 ainda aponta que se presente os requisitos dos arts. 2º e 3º, da CLT, o vínculo de emprego poderá se formar diretamente com a tomadora dos serviços, o que inclusive já era reconhecido e aplicado pela Justiça do Trabalho.

Quanto às retenções previstas no Projeto da Terceirização, mais uma vez as empresas Contratantes devem se atentar para as retenções sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura da prestação de serviços, cabendo o repasse direto do *imposto de renda de 1,5%, CSLL de 1%, PIS/PASEP de 0,65% e Seguridade Social de 3%.*

O texto final ainda contemplou parcialmente a retenção da contribuição previdenciária pela Contratante dos trabalhadores terceirizados, sendo que essas não foram ampliadas para todas as atividades contratadas como pretendia o Ministério da Fazenda, incorrendo nos serviços de limpeza, conservação, vigilância, mediante cessão de mão-de-obra ou empreitada e contrato temporário, o que já era previsto em legislação específica (Lei 9.711/98, Lei 10.666/03 e Lei 8.212/91).

Em suma, se aprovado o Projeto de Lei 4.330/04 haverá um impacto econômico e estímulo para melhora da qualidade dos serviços prestados, já que para as empresas haverá uma redução de custos e, por outro lado os trabalhadores terão seus direitos

resguardados pela exigência da fiscalização das obrigações trabalhistas e a possibilidade da responsabilidade solidária da Contratante.

Os objetivos desse projeto de lei atendem os anseios de alavancar o crescimento econômico, aumentar a qualidade dos serviços prestados pelas empresas e estender a formalidade para algumas relações de trabalho, contextos que somente serão dimensionados a partir dos efeitos práticos desse Projeto de Lei, que ainda será alvo de muitas discussões e emendas até o seu texto final.

Fernanda Perregil é advogada da Melcheds – Mello, Rached e Botelho Advogados