

PARECER Nº , DE 2017

De plenário, em substituição à **COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E CIDADANIA** sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015, que *Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrente*, o Projeto de Lei do Senado nº 87, de 2010, que *Dispõe sobre a contratação de serviços de terceiros e dá outras providências*, e o Projeto de Lei do Senado nº 447, de 2011, que *Acréscenta os §§ 7º e 8º ao art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências, e altera o § 2º do art. 71 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências, para determinar a responsabilização solidária da Administração Pública e da pessoa jurídica tomadora de serviços, com o respectivo prestador, pelos encargos previdenciários resultantes da execução do contrato, e, em caso de dolo ou culpa, pelos encargos trabalhistas.*

RELATOR: Senador **PAULO PAIM**

I – RELATÓRIO

Vêm ao exame do Plenário do Senado Federal o **Projeto de Lei da Câmara nº 30**, de 2015, que “*dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrente*”, com o qual tramitam, em conjunto, o **Projeto de Lei do Senado nº 87, de 2010**, que “*dispõe sobre a contratação de serviços de terceiros e dá outras providências*”, e o **Projeto de Lei do Senado**

nº 447, de 2011, que “*acrescenta os §§ 7º e 8º ao art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências, e altera o § 2º do art. 71 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências, para determinar a responsabilização solidária da Administração Pública e da pessoa jurídica tomadora de serviços, com o respectivo prestador, pelos encargos previdenciários resultantes da execução do contrato, e, em caso de dolo ou culpa, pelos encargos trabalhistas*”.

As proposições em pauta pretendem, em linhas gerais, disciplinar a contratação de serviços de terceiros, e dispor sobre os direitos dos trabalhadores terceirizados que prestam serviços a empresas tomadoras no âmbito desses contratos e as obrigações de tomadores de serviços e empresas contratadas, superando lacuna legal em relação a tema de enorme importância para a economia e os trabalhadores.

O Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015, que “*dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes*”, tem como foco as empresas privadas, assim consideradas as empresas públicas e sociedades de economia mista, e não se aplica à Administração pública direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Em seu **art. 2º** estabelece os conceitos a serem aplicados. A terceirização é definida como “a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada para que esta a realize na forma prevista nesta Lei” e, como contratante, “a pessoa jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados, específicos e relacionados a parcela de qualquer de suas atividades com empresa especializada na prestação dos serviços contratados, nos locais determinados no contrato ou em seus aditivos”, aí incluídos o produtor rural pessoa física e o profissional liberal no exercício da profissão. Como contratada, considera “as associações, sociedades, fundações e empresas individuais que sejam especializadas e que prestem serviços determinados e específicos relacionados a parcela de qualquer atividade

da contratante e que possuam qualificação técnica para a prestação do serviço contratado e capacidade econômica compatível com a sua execução”.

A contratada deverá ter objeto social único, compatível com o serviço contratado, sendo permitido mais de um objeto quando este se referir a atividades que recaiam na mesma área de especialização, devendo constar expressamente de seu contrato social da contratada a atividade exercida, em conformidade com o art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. As exigências de especialização e de objeto social único não se aplicam, nos termos do **art. 20**, às atividades de prestação de serviços realizadas por correspondentes contratados por instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil, nos termos da regulamentação do Conselho Monetário Nacional - CMN, enquanto não for editada lei específica acerca da matéria.

A qualificação técnica para a prestação do serviço contratado deverá ser demonstrada mediante a comprovação de aptidão para o desempenho de atividade pertinente e compatível com o objeto do contrato; a indicação das instalações, dos equipamentos e do pessoal adequados e disponíveis para a realização do serviço; e a indicação da qualificação dos membros da equipe técnica que se responsabilizará pelos trabalhos, quando for o caso. Sendo atividade para a qual a lei exija qualificação específica, a contratada deverá comprovar possuir o registro de empresa e a anotação dos profissionais legalmente habilitados, nos termos do disposto na Lei nº 6.839, de 30 de outubro de 1980.

Cabe à contratada o planejamento e execução dos serviços, nos termos previstos no contrato com a contratante, bem assim contratar, remunerar e dirigir o trabalho realizado por seus empregados. É permitida a subcontratação (*quarteirização*) pela contratada de parcela específica da execução do objeto do contrato quando se tratar de serviços técnicos especializados e mediante previsão no contrato original, devendo essa situação ser comunicada aos sindicatos dos trabalhadores das respectivas categorias profissionais.

O **art. 4º** considera lícito o contrato de terceirização relacionado a parcela de qualquer atividade da contratante que obedeça aos requisitos previstos na Lei, não se configurando vínculo de emprego entre a contratante e os

empregados da contratada, exceto se verificados os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, vale dizer, se houver pessoalidade e subordinação na prestação do serviço, e regularidade, ou seja, se não se tratar de serviço eventual. 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, exceto quando a contratante for empresa pública ou sociedade de economia mista, bem como suas subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. É vedada a intermediação de mão de obra, salvo as exceções previstas em legislação específica.

O **art. 5º** estipula as cláusulas obrigatórias do contrato de terceirização, tais como a especificação do serviço a ser prestado e do objeto social da contratada; o local e o prazo para realização do serviço, quando for o caso; a exigência de prestação de garantia pela contratada em valor correspondente a 4% (quatro por cento) do valor do contrato, limitada a 50% (cinquenta por cento) do valor equivalente a 1 (um) mês de faturamento do contrato em que ela será prestada, ou de 130% no caso de contratos em que o valor da mão de obra seja igual ou superior a 50% do valor do contrato; a obrigatoriedade de fiscalização pela contratante do cumprimento das obrigações trabalhistas decorrentes do contrato, na forma do art. 15 desta Lei; a possibilidade de interrupção do pagamento dos serviços contratados por parte da contratante se for constatado o inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela contratada; e a possibilidade de retenção em conta específica das verbas necessárias ao adimplemento das obrigações referidas no art. 15 desta Lei. É definida como nula de pleno direito cláusula que proíba ou imponha condição à contratação pela contratante de empregado da contratada.

O **art. 6º** define a documentação obrigatória para celebração do contrato de terceirização, incluindo o contrato social atualizado, com capital social integralizado, considerado pela empresa contratante compatível com a execução do serviço; a inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ; e o registro na Junta Comercial.

O **art. 7º** determina que a contratante deverá informar ao sindicato da correspondente categoria profissional o setor ou setores envolvidos no

contrato de prestação de serviços terceirizados, no prazo de dez dias a contar da celebração do contrato.

Nos termos do **art. 8º**, 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 Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

O **art. 9º** determina que os contratos relativos a serviços continuados podem prever que os valores provisionados para o pagamento de obrigações de natureza trabalhista e previdenciária dos trabalhadores que tenham sua atividade integralmente voltada para a execução do serviço contratado sejam depositados pela contratante em conta vinculada aberta no nome da contratada e em face do contrato, que somente poderá ser movimentada por ordem da contratante.

Na forma do **art. 11**, é vedada à contratante a utilização dos empregados da contratada em atividades diferentes daquelas que são objeto do contrato.

O **art. 12** assegura aos empregados da contratada quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da contratante ou em local por ela designado as mesmas condições relativas a alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; o direito de utilizar os serviços de transporte; o atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir; e as condições - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Conforme o **art. 13**, a contratante deve garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos empregados da contratada, enquanto esses estiverem a seu serviço em suas dependências ou em local por ela designado. A contratante deve comunicar à contratada e ao sindicato representativo da categoria profissional do trabalhador todo acidente ocorrido em suas

dependências ou em local por ela designado, quando a vítima for trabalhador que participe direta ou indiretamente da execução do serviço objeto do contrato.

O **art. 14** estipula que, na hipótese de contratação sucessiva para a prestação dos mesmos serviços terceirizados, com admissão de empregados da antiga contratada, a nova contratada deve assegurar a manutenção do salário e dos demais direitos previstos no contrato anterior. É vedada a redução do percentual da multa prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, na rescisão contratual dos empregados de que trata esse artigo.

O **art. 15** estabelece a responsabilidade solidária da contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada. Na hipótese de subcontratação de parcela específica da execução dos serviços objeto do contrato, aplica-se a solidariedade cumulativamente à contratante no contrato principal e àquela que subcontratou os serviços.

O **art. 16** determina que a contratante deve exigir mensalmente da contratada a comprovação do cumprimento de obrigações relacionadas aos empregados desta, que efetivamente participem da execução dos serviços terceirizados, durante o período e nos limites da execução dos serviços contratados, tais como pagamento de salários, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário; concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional; concessão do vale-transporte, quando for devido; depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS; pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados dispensados até a data da extinção do contrato de terceirização; e recolhimento de obrigações previdenciárias. Caso não seja comprovado o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, a contratante comunicará o fato à contratada e reterá o pagamento da fatura mensal, em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada.

Conforme o **art. 18**, a empresa contratante de serviços executados nos termos desta Lei deverá reter, sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviço, a título de imposto de renda na fonte, a alíquota de 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento) ou a alíquota menor prevista no art. 55 da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988; de Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL, a alíquota de 1% (um por cento); de contribuição para o

PIS/Pasep, a alíquota de 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento); e de Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social - COFINS, a alíquota de 3% (três por cento). No caso de pessoa jurídica beneficiária de isenção, na forma da legislação específica, de uma ou mais das contribuições de que trata este artigo, a retenção dar-se—á mediante a aplicação da alíquota específica correspondente às contribuições não alcançadas pela isenção. Os valores retidos no mês deverão ser recolhidos ao Tesouro Nacional pela pessoa jurídica que efetuar a retenção ou, de forma centralizada, pelo estabelecimento matriz da pessoa jurídica, até o último dia útil do segundo decêndio do mês subsequente àquele mês em que tiver ocorrido o pagamento ou crédito à pessoa jurídica prestadora do serviço. Os valores retidos serão considerados como antecipação do que for devido pelo contribuinte que sofreu a retenção, em relação ao imposto de renda e às respectivas contribuições.

Segundo o **art. 21** o disposto na Lei em comento não se aplica à relação de trabalho doméstico e às Guardas Portuárias vinculadas às Administrações Portuárias.

O **art. 22** dispõe sobre as penalidades em caso de descumprimento à Lei sujeitando-se a empresa infratora às penalidades administrativas de multa administrativa, regendo-se a fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sem prejuízo da aplicação da legislação tributária por parte dos órgãos fazendários.

O **art. 23** prevê o prazo de cento e oitenta dias para fins do enquadramento no disposto nesta Lei, no que se refere à garantia de direitos dos trabalhadores, devendo contratante e contratada adequar o contrato vigente, vedada a prorrogação de contratos que não sejam ajustados.

O **art. 24** prevê que a contratante poderá creditar-se da contribuição para o PIS/Pasep e da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social — COFINS, até o limite da retenção ocorrida nos termos dos incisos III e IV do art. 18, calculadas sobre o valor pago à empresa contratada pela execução de atividades terceirizadas que se enquadrem nas hipóteses de crédito previstas no art. 3º da Lei nº 10.833, de 29 de dezembro de 2003.

Na forma do **art. 26**, são estendidos os direitos previstos na Lei aos terceirizados da administração direta e indireta, aos quais, todavia, a Lei não se aplica.

Finalmente, na forma do **art. 27**, fica estipulado que a cota para trabalhadores com deficiência a que se refere o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, deverá ser cumprida pela empresa contratante em seus contratos de terceirização, considerando o somatório de seus empregados contratados e terceirizados.

O **PLS nº 87, de 2010**, de construção mais singela, de autoria do Senador Eduardo Azeredo, tramita em conjunto ao **PLC nº 30, de 2015**, em função da aprovação pelo Plenário do **Requerimento nº 881, de 2015**, do Senador Paulo Bauer.

O **art. 1º** determina que os contratos de prestação de serviços terceirizados observarão as disposições desta Lei, com aplicação subsidiária das normas do Código Civil Brasileiro, instituído pela Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, considerando serviços terceirizados aqueles executados mediante contrato de terceirização, para pessoa física ou jurídica de direito privado, inclusive empresas públicas e sociedades de economia mista, denominada contratante, por pessoa jurídica, denominada contratada, especializada na prestação dos serviços objeto da contratação.

Na forma do **art. 2º**, o contrato de terceirização, que poderá abranger qualquer atividade da contratante, deverá ser escrito e conter, além dos requisitos exigidos pela lei civil, a especificação dos serviços; local da prestação dos serviços; o prazo de vigência, determinado ou indeterminado, permitidas sucessivas renovações; e a periodicidade e forma de verificação pela contratante do cumprimento pela contratada das obrigações trabalhistas relativas aos empregados que efetivamente participarem da execução dos serviços terceirizados. É nula de pleno direito cláusula contratual que proíba ou imponha a contratação de empregados da contratada pela contratante.

O **art. 3º** define como requisito obrigatório para a celebração do contrato de serviços terceirizados a apresentação, pela contratada, de registro como pessoa jurídica, na forma da lei, se for o caso; inscrição no Cadastro

Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ do Ministério da Fazenda; alvará de localização e funcionamento; comprovante de entrega da última Relação Anual de Informações Sociais – RAIS devida; Certidão Negativa de Débito – CND ou Certidão Positiva de Débitos com efeito Negativo – CPD-EN, da Previdência Social; e Certificado de Regularidade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

O **art. 4º** explicita ser natureza empregatícia a relação entre a contratada e seus empregados, e que no se configura o vínculo empregatício entre a contratante e os empregados ou sócios da contratada ou de seu subcontratado, exceto se, na prestação de serviços, for judicialmente reconhecida relação de emprego, com a contratante, nos termos do caput do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nos termos do **art. 5º**, a contratante será responsável pelas condições do ambiente de trabalho, quando o serviço for realizado em suas dependências ou em local sob sua responsabilidade, cabendo à contratada a responsabilidade de velar pelo cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho e de exigí-lo de seus empregados.

Conforme o **art. 6º**, quando o serviço for executado nas dependências da contratante, esta deverá assegurar aos empregados da contratada o acesso à estrutura disponível a seus empregados, no que se refere à alimentação, atendimento ambulatorial e condições sanitárias.

Segundo o **art. 7º** a contratante será subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas dos empregados da contratada que participarem da prestação de serviços, durante o período e nos limites da execução do serviço contratado, inclusive se houver subcontratação de serviços. A responsabilidade subsidiária será convertida em solidária, no caso de falência da contratada e de inobservância das disposições dos **arts. 2º e 3º** do Projeto de Lei. A imputação de responsabilidade solidária ou subsidiária implica, contudo, apenas o pagamento de direitos e o cumprimento de obrigações trabalhistas, não gerando vínculo de emprego entre a contratante e o empregado da contratada.

Na forma do **art. 8º**, a contratada poderá subcontratar empresa ou profissional autônomo para a realização de parte dos serviços (*quarteirização*),

desde que haja previsão autorizativa no contrato firmado com a contratante, regendo-se a subcontratação será regida pelas disposições da mesma Lei, cabendo à contratada assumir todos direitos e obrigações de contratante. A subcontratação de profissional autônomo só é permitida quando se tratar de serviços especializados.

O **art. 9º** assegura aos empregados da contratada os direitos instituídos em sentença normativa decorrente de dissídio coletivo entre as categorias econômicas e profissionais respectivas, bem como em acordo ou convenção coletiva de trabalho celebrados pelo sindicato representativo da respectiva categoria profissional com a empresa contratada ou com o sindicato representativo da respectiva categoria econômica.

Na forma do **art. 11**, fica estabelecida a multa pelo descumprimento do disposto na Lei no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) por empregado prejudicado, salvo se já houver previsão legal de multa específica para a infração verificada. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas reger-se-ão pelo Título VII da CLT.

Por fim, o **art. 12** estabelece o prazo de cento e oitenta dias da data de sua publicação para a entrada em vigor na nova Lei.

O **PLS nº 447, de 2011**, de autoria do Senador Sérgio Souza, teve a sua tramitação conjunta determinada pela aprovação pelo Plenário do **Requerimento nº 1.096**, de nossa Autoria, em 29 de maio de 2015. A proposição, de apenas três artigos, altera a Lei nº 8.212/91, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências, e a Lei nº 8.666/93, que institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências, para determinar que: a) a pessoa jurídica tomadora de serviços responde solidariamente com o contratado pelos encargos previdenciários resultantes da execução do contrato e, em caso de dolo ou culpa, pelos encargos trabalhistas; e b) a pessoa jurídica tomadora de serviços pode condicionar o pagamento pelos serviços prestados à comprovação, por parte do prestador contratado, de que recolheu os correspondentes encargos previdenciários e trabalhistas.

Em sua tramitação inicial, os **Projetos de Lei do Senado nº 87/2010 e 447/2011** foram objeto de parecer do Senador Armando Monteiro, na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, que, todavia, não foi apreciado. O **PLS nº 447** foi objeto de exame pela Comissão de Assuntos Sociais, que aprovou, em 27 de maio de 2015, parecer favorável do Senador Eduardo Amorim, com emenda.

No prazo regimental, foram apresentadas ao PLC nº 30, as seguintes emendas, perante a extinta Comissão Especial do Desenvolvimento Nacional:

Emenda nº 1: nova redação ao inciso IV do art. 16, para incluir na obrigação de comprovação de cumprimento da obrigação de depósitos do FGTS as indenizações devidas aos empregados desligados, prevista no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

Emenda nº 2: alteração à alínea “d” do inciso I do art. 12, atribuindo também à contratante a obrigação de assegurar aos empregados da contratada, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da contratante ou em local por ela designado, o treinamento adequado, quando a atividade o exigir;

Emenda nº 3: alteração ao art. 2º, III, para caracterizar como contratadas apenas as associações, sociedades e fundações, evitando que empresas individuais possam figurar como tal;

Emenda nº 4: alteração ao art. 14, § 1º, para assegurar ao trabalhador terceirizado, no caso de contratação sucessiva de empresa para prestação de serviços, a continuidade da contagem do período aquisitivo de férias ou fruição das férias na nova contratada;

Emenda nº 5: alteração ao art. 4º, limitando a 30% a terceirização em atividades-fim da contratante.

Perante a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, foram apresentadas ao PLC nº 30, as seguintes emendas, do Senador Aloysio Nunes Ferreira:

Emenda nº 1: alteração ao art. 2º, incisos I e II, e art. 4º, para excluir a expressão “parcela de” e, assim, permitir que a terceirização alcance a totalidade das atividades da contratante;

Emenda nº 2: alteração ao art. 9º para explicitar que a movimentação da conta aberta em nome da contratada para provisionamento de valores para o pagamento de obrigações de natureza trabalhista e previdenciária somente poderá ocorrer para aquele fim, excluindo, ainda, a previsão de a conta será aberta “em face do contrato”.

Emenda nº 3: alteração ao art. 26, para excluir os terceirizados da administração direta da extensão dos direitos assegurados no projeto de lei;

Chegaram a esta Relatoria, até o momento, diversas manifestações externas, das quais destacamos:

Documento s/nº do 31º Congresso Nacional dos Sindicatos Patronais do Comércio de Bens, Serviços e Turismo 2015, de 17 de abril de 2015;

OF/CG/0020/2015, de 14 de abril de 2015, da Câmara Municipal de Arco-Íris – SP, encaminhando Moção de Protesto;

Ofício D.L. nº 1296/15, de 14 de abril de 2015, da Câmara Municipal de Piracicaba, enviando Moção nº 72/2015;

OF-CIRC-16/2015, de 16 de abril de 2015, da Câmara Municipal de Caxias do Sul – RS, encaminhando a Moção nº 17/2015;

Ofício Leg. nº 0134/15, de 22 de maio de 2015, da Câmara Municipal de Pelotas – RS, encaminhando Moção de Repúdio;

Ofício n.º 049/2015 MRO, de 23 de abril de 2015, da Câmara Municipal de Pirajuí – SP, encaminhando Moção nº 13/2015;

Ofício n.º 0350/2015-emtt, de 31 de março de 2015, da Câmara Municipal de Taubaté – SP, enviando a Moção nº 31/2015;

Ofício M. 18/15, de 3 de março de 2015, da Câmara Municipal de Campinas, encaminhando a Moção nº 18/2015,

Ofício GP/DL/0184/2015, de 16 de abril de 2015, da Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina, encaminhando a Moção nº 38.7/2015;

Ofício F 808/2015, de 28 de abril de 2015, da Federação Nacional dos Trabalhadores em Energia, Água e Meio Ambiente - FENATEMA;

Documento s/nº, de 22 de abril de 2015, do Conselho Nacional dos Direitos das Pessoa com Deficiência - CONADE, Moção de Repúdio nº 01/2015;

Ofício Circular nº 18/2015 – DP, de 24 de abril de 2015, da Câmara Municipal de Vinhedo – SP, encaminhando a Moção nº 108, de 2015;

Ofício nº 141/2015 – CMC, de 24 de abril de 2015, da Câmara Municipal de Cordeirópolis – SP;

Documento s/nº de 12 de maio de 2015, do SINDIMETRO/MG;

Ofício nº 220/2015, de 30 de abril de 2015, da Câmara Municipal de Concórdia – SC, encaminhando Moção 6/2015;

Ofício nº 060/15/GP/DL/ACS, de 28 de abril de 2015, da Câmara Municipal de Santa Maria – RS, enviando Moção de Repúdio ao Projeto de Lei;

Ofício nº 375/2015, de 30 de abril de 2015, da Câmara Municipal de Poços de Caldas – MG, enviando Moção de Apelo 03/2015;

Documento s/nº da ABICALÇADOS;

Ofício PRES.079/23015, de 11 de maio de 2015, da Federação dos Trabalhadores da Saúde do Estado de São Paulo;

Ofício nº 0654/2015/DE/dfclr, de 17 de maio de 2015, da Câmara Municipal de Juiz de Fora – MG;

Ofício nº 163/2015/CM-LL, de 28 de abril de 2015, da Câmara Municipal de Sant'Ana do Livramento – RS;

Ofício nº 460/2015, de 16 de abril de 2015, da Câmara Municipal de Itatiba – SP, enviando a Moção nº 34/2015;

Ofício nº Pres. RR/051/15, de 29 de abril de 2015, da Câmara Municipal de Jandira – SP;

Ofício nº 153/2015 de 12 de maio de 2015, da Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria Gráfica, da Comunicação Gráfica e dos Serviços Gráficos - CONATIG;

Ofício CM Nº 45/15, de 14 de abril de 2015, da Câmara Municipal de Alvares Machado, enviando Moção de Repúdio;

Ofício nº 001/APRESEFE, de 13 de maio de 2015, da Associação dos Prestadores de Serviços do Senado Federal;

Ofício nº 217/2015, de 28 de abril de 2015, da Câmara Municipal de Santiago – RS, encaminhando Moção de Repúdio;

Ofício nº 009/2015, de 27 de abril de 2015, do SIPROMS, encaminhando Moção de Repúdio;

Ofício nº 6/2015, de 27 de abril de 2015, do Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos de Santiago – RS;

Ofício nº 20/2015, de 27 de abril de 2015, do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Santiago-RS;

Ofício nº 800/2015, de 24 de abril de 2015, do Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Prestação de Serviços e Serviços Terceirizáveis do DF - SINDISERVIÇOS;

Ofício–Circular nº 02/UPPE-Sindicato/2015, de 15 de abril de 2015, da União dos Professores Públicos do Estado/RJ - UPPES;

Ofício nº 0838/2015, de 5 de maio de 2015, da Câmara Municipal de Presidente Prudente – SP, enviando Moção;

Ofício OD. Nº 291/2015, de 7 de maio de 2015, da Câmara Municipal de Carazinho – RS;

Documento s/nº, de 4 de maio de 2015, do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares e em Turismo e Hospitalidade de Ponta Grossa - SINDEHTUR;

Ofício nº 120/2015, de 5 de maio de 2015, da Câmara Municipal de São Lourenço dos Sul – RS;

Ofício nº 098, de 5 de maio de 2015, da Câmara Municipal de Camaquã – RS;

Documento s/nº, de 5 de maio de 2015, do Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro, Meios de Hospedagem e Gastronomia de Curitiba e Região - SINDEHOTÉIS;

Ofício Circular nº 09/2015, de 12 de maio de 2015, da Câmara Municipal de Bicas – MG, enviando Moção de Repúdio;

Documento s/nº, da Cooperativa Regional de Cafeicultores em Guaxupé Ltda. - COOXUPÉ;

Ofício nº 583/2015, de 23 de abril de 2015, da Câmara Municipal de Matão – SP;

Documento s/nº de 4 de abril de 2015, do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro, Meios de Hospedagem, Restaurantes Gastronomia, Alimentação Preparada, Condomínios, Imobiliárias e Turismo e Hospitalidade de Cascavel e Região - SECHOSVEL;

Ofício nº 196/2015-GP, de 22 de abril de 2015, da Câmara Municipal de Cachoeira do Sul – RS, enviando Moção de Repúdio;

Ofício C.M.H., nº 186-04/2015, de 23 de abril de 2015, da Câmara Municipal de Hortolândia – SP, encaminhando Moção nº 039/2015;

Ofício C.M.H., nº 207-04/2015, de 8 de maio de 2015, da Câmara Municipal de Hortolândia – SP, encaminhando a Moção nº 49/2015;

Ofício nº 047/2015, de 15 de maio de 2015, da Federação dos Trabalhadores em Empresas de Auto Escola, Centro de Formação de Condutores Categorias A e B, Despachantes e Transporte Escolar do Estado de São Paulo – FETRAADETE;

Ofício nº 0646/2015, de 27 de maio de 2015, da Câmara Municipal do Rio Grande – RS, encaminhando a Moção nº 4, de 2015;

Documento s/nº - Carta Aberta, do Grupo de pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania da UNB/CNPQ;

Ofício Circular GPE nº 110/2015, de 29 de abril de 2015, da Câmara Municipal de Mogi das Cruzes – SP, encaminhando a Moção nº 031/2015;

Ofício nº 740/2015 – SEPRO/DG, de 23 de abril de 2015, da Câmara Municipal de Guarulhos – SP, encaminhando a Moção nº 1579/2015;

Ofício nº 433/2015, de 15 de maio de 2015, da Câmara Municipal de Itajaí - SC;

Ofício nº 546/2015, de 27 de abril de 2015, da Câmara Municipal da Estância Turística de Batatais –SP, encaminhando a Moção nº 034/2015;

Ofício nº Circ. nº 022/2015 - GPC, de 27 de maio de 2015, da Câmara Municipal de Palmeira das Missões – RS, encaminhando Moção de Apoio aos Funcionários Públicos e Posição Contrária ao Projeto de Lei;

Ofício nº 595/2015, de 6 de maio de 2015, da Câmara Municipal de Osasco – SP, encaminhando Moção de Apelo nº 99/2015;

Ofício nºALP – 1ª Sec. 182/2015, de 6 de maio de 2015, da Assembléia Legislativa do Estado do Piauí – PI, manifestando Moção contrária ao Projeto de Lei;

Ofício nº 76/4/215 - CMS, de 17 de abril de 2015, da Câmara Municipal de Jacareí - SP;

Documento nº 20150571, de 29 de abril de 2015, da FECOMERCIO/SP;

Ofício nº 029/2015, de 27 de maio de 2015, do Sindicato da Indústria de Calçados de Três Coroas – SICTC;

Ofício Circular nº 65/2015, de 27 de maio de 2015, da Câmara Municipal de Fraiburgo – SC, enviando a Moção nº 13/2015;

Documento s/nº, do Sindicato das Indústrias do Calçado e Vestuário de Birigui - SINBI;

Ofício nºCM/136/15, da Câmara Municipal de Casa Branca – SP;

Ofício Circular nº 097/SE/CNS/GM/MS, do Conselho Nacional de Saúde – CNS/MS;

Ofício nº 0459/2015-PRES, da Câmara Municipal de Porto Alegre – RS;

Ofício nº 0138/2015, da Câmara Municipal de Gravataí - RS;

Documento s/nº ABPITV, APRO, SIAESP e SICAB-RJ;

Ofício ABIA-P-037/15, da Associação Brasileira das Indústrias da Alimentação - ABIA;

Ofício nºGP nº 076/2015, da Câmara Municipal de Herval - RS;

Ofício nº 46/2015 – CMV, da Câmara Municipal de Nonoai – RS;

Ofício nº 265/2015, da Câmara Municipal de Passo Fundo – RS;

Ofício nº 370/2015/GAB/LEG, da Câmara Municipal de Bento Gonçalves - RS;

Documento s/nº, do Sindicato dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade de Foz do Iguaçu;

Documento s/nº, do Senhor João Paulo Pires de Vasconcellos;

OFÍCIO NºSECEXE nº 162/2015, da Câmara Municipal de Caeté - MG;

Documento s/nº, da Associação Brasileira de Empresas de Componentes para o Couro, Calçados e Artefatos - ASSINTECAL;

Ofício nº 159/2015, da Câmara Municipal de Martinópolis –SP;

Documento s/nº, da Câmara Municipal de Zortéa – SP

Ofício nº 5490, de 9 de junho de 2015, da Câmara Municipal de Marília – SP;

OFÍCIO nº 1376/2015.DIEXP, de 25 de maio de 2015, da Câmara Municipal de Fortaleza – CE;

Ofício nº 0651/2015 - PRES, de 27 de junho de 2015, da Câmara Municipal de Porto Alegre – RS, encaminhando Moção de Repúdio ao PLC nº30/2015;

Ofício GP/DP nº 437/15, de 21 de maio de 2015, da Câmara Municipal de Valinhos – SP, encaminhando a Moção nº 38, de 2015;

Ofício nº 005/2015 – CONSUN, do Conselho Universitário da Universidade Federal de Integração latinoamericana – UNILA, encaminhando Moção de Repúdio 03/2015;

Ofício PR-1350/2015, de 18 de junho de 2015, do Instituto dos Advogados Brasileiros;

Carta Aberta, da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 14ª Região – AMATRA

Ofício nº 328/2015/GP, de 28 de abril de 2015, da Câmara Municipal de Botucatu – SP, encaminhando a Moção nº 034/2015;

Ofício nº 2566/2015/AL de 28 de julho de 2015, da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará

Ofício EX nº 0782/2015, de 29 de julho de 2015, da Câmara Municipal de Araraquara.

OFÍCIO nº 072/2015-61 SINCOMERCIÁRIOS/SIRP, de 17 de agosto de 2015, do Sindicato do Empregados no Comércio de São José – SINCOMERCIÁRIOS;

OF/SEMDES/COMASCI/ Nº 079/2015, de 31 de agosto de 2015, do Conselho Municipal de Assistência Social de Cachoeiro de Itapemirim - COMASCI,

Ofício nº 794/2015-DAP/SE, de 22 de setembro de 2015, da Câmara Municipal de Curitiba,

Ofício nº 025/SMS/CMS/2015, de 17 de setembro de 2015, do Conselho Municipal de Saúde-CMS de Florianópolis, enviando a Moção nº 3 da 9ª Conferência Municipal de Saúde;

Ofício SGP n.º 5120/2015, da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, encaminhando ao Moção nº 23, de 2015;

Ofício nº 027/2015 – CMDPcD, de 5 de novembro de 2015, do Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência de Curitiba

Ofício SINDIMIG/C-54/2015, de 22 de outubro de 2015, do Sindicato das Indústrias de Instalações Elétricas, Gás, Hidráulicas e Sanitárias no Estado de Minas Gerais – SINDIMIG;

Ofício nº 0955/2015/CMSL, de 16 de outubro de 2015, da Câmara Municipal de São Luís, encaminhando a Indicação nº 144, de 2015.

Ofício SGP nº 315/2016, de 17 de fevereiro de 2016, da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, encaminhando a Moção nº 111, de 2015.

Ofício nº 109/16 CDDM, de 19 de julho de 2016, da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher da Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro.

É o Relatório.

II – ANÁLISE

As proposições sob exame, a priori, não apresentam inconstitucionalidades, injuridicidades ou antirregimentalidades que não possam ser sanadas no curso de sua tramitação nesta Casa, e por meio da apreciação por este Plenário.

São proposições destinadas à disciplina de direitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores, nos termos do art. 7º da Carta Magna, mas que também se orientam à garantia dos princípios albergados pelo art. 170 da Constituição, em particular a busca do pleno emprego, tendo como fundamentos a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa.

II.1 A terceirização – a sua natureza e o contexto econômico

A disciplina legal da terceirização, no âmbito das relações de trabalho, seja na esfera privada, seja no âmbito da Administração Pública, demanda a compreensão tanto de sua natureza, quanto do contexto econômico em que se insere e desenvolve.

A terceirização é um fenômeno presente em vários países, e resulta de processos de mudança nos métodos de produção, que se destacaram, sobretudo, a partir da década de 1970, com a inserção do modelo toyotista, em substituição ao modelo fordista, nas empresas, sobretudo industriais.

As inovações gerenciais associadas a esses novos processos produtivos foram adotados, de forma ampla, por empresas do setor automobilístico, incorporando métodos como Just in time, automação da produção e programas de qualidade total, incorporando à gestão das empresas mecanismo de gestão que passou a alcançar não apenas os setores periféricos (serviços de apoio, tais como limpeza, manutenção, transporte), mas as áreas e setores nucleares do setor produtivo.

Segundo Magda Barros Biavaschi (2008)¹

“Nas décadas de 1980 e 1990, a livre circulação mundial do capital financeiro tornou-se de tal maneira predominante que foi capaz de afetar as condições de financiamento da economia real. Sem obstáculos, e sob a égide da “globalização”, a riqueza financeira passou a se movimentar “livremente” para países garantidores de maior rentabilidade. Controlar esse livre fluxo passou a ser exceção. Essa circulação mundial da riqueza financeira ganhou tamanha proporção que invadiu a gestão do setor produtivo, sobretudo nas grandes corporações, entrelaçando-se o capital produtivo ao fictício, como destacou Braga². A articulação entre o sistema financeiro e o produtivo passou a coordenar os investimentos e os progressos tecnológicos, fundamentais nas estratégias de expansão das grandes empresas mundiais. O conhecimento tecnológico tornou-se mais restrito aos países avançados, que se especializaram na produção de componentes mais sofisticados. Já os periféricos limitaram-se à produção de itens com baixo valor agregado. Em decorrência, o parque produtivo industrial desses países, em boa parte, se desestruturou. Para atraírem filiais estrangeiras, esses países precisaram realizar severos ajustes institucionais, como a abertura comercial, que expôs o parque produtivo local à agressiva concorrência. As grandes empresas pertencentes a essas localidades foram

¹ BIAVASCHI, Magda Barros. A Terceirização e Justiça do Trabalho”. Rev. TST, Brasília, vol. 74, no 4, out/dez 2008.

² BRAGA, José Carlos. Financeirização global. In FIORI, José Luís. *Poder e Dinheiro: uma economia política da globalização*. Petrópolis: Ed. Vozes, 1997, p. 130, apud BIAVASCHI, 2008.

submetidas às diretrizes mundiais de gestão, como o processo de reorganização e redução dos custos de produção.”

No âmbito da estrutura produtiva, as mudanças foram profundas, descentralizando-se a produção. Segundo destaca Biavaschi (2008), no Brasil, a partir dos anos 1990, a economia e a atividade empresarial passaram por um processo significativo de desregulação³. No seu bojo, houve enxugamento e desverticalização das estruturas organizacionais, com ênfase na terceirização que, cada vez mais, consolidou-se como uma das principais estratégias das empresas visando ao aumento da produtividade, à redução de custos e à maior competitividade no mercado interno e externo. Por fim, destaca Biavaschi que

“No bojo dessas mudanças, a terceirização tornou-se uma das formas de contratação atípicas mais significativas que se expandiu, encadeando a abertura para uma série de outras formas atípicas de trabalho, como o teletrabalho, o trabalho em tempo parcial [part-time], e o trabalho à distância, o trabalho on-call.”

Segundo Pastore & Pastore (2015), o próprio processo de terceirização se transformou. Se, na primeira fase, nos anos 1970, envolvia apenas as atividades periféricas das empresas, na segunda fase, nos anos 1980, passou a alcançar atividades próximas do núcleo central do negócio empresarial, associando a busca da melhoria da qualidade dos serviços à redução de custos, envolvendo estratégica como a contratação de serviços de criação de novos produtos, pesquisa e desenvolvimento, compra de sistemas e outros, executados, inclusive, por empresas situadas no exterior⁴. A terceira fase, a partir de meados da década de 1990, as empresas partem para a contratação de etapas de suas atividades nucleares, adotando a padronização de processos e induzindo a especialização das contratadas, dando origem ao que os autores chamam de “parcerias” entre empresas que integram – contratante e contratadas – uma mesma cadeia global de valor.

Desde os anos 1990, como apontam Delgado & Amorim⁵, a terceirização vem-se expandindo por diversos setores, sob a justificativa de que

³ CARNEIRO, Ricardo. *Globalização produtiva e estratégias empresariais*. Texto para discussão IE/UNICAMP, n.132 ago. 2007.

⁴ PASTORE, José & PASTORE, José Eduardo G. *Terceirização: Necessidade para a Economia, desafio para Direito*. São Paulo: LTR, 2015.

⁵ DELGADO, Gabriela N. & AMORIM, Helder S. *Os limites constitucionais da terceirização*, São Paulo: LTR, 1ª Ed., 2014.

se apresenta como estratégia segura e moderna de desenvolvimento econômico. A busca por maior competitividade e redução de custos está no centro das iniciativas de terceirização e na ampliação do seu emprego no setor produtivo e na própria Administração Pública.

Conforme Pastore & Pastore (2015: 14), essa estratégia permitiria às empresas ganhar eficiência produtiva e melhor desempenharem a sua função social, em especial a de gerar empregos de boa qualidade, protegendo os trabalhadores e pagando salários e benefícios condignos.

Como informa Marilane Teixeira, nessa fase, sob o manto do discurso liberal, foi difundida a ideia de que essa forma de contratar estimularia a geração de postos de trabalho. Contudo, essa promessa não se confirmou, nem na teoria, nem na prática. Ao final dessa década, o desemprego evoluiu 70%⁶.

Dados elaborados pelo Departamento Intersindical de Estudos Sócio-estatísticos – DIEESE⁷, divulgados em setembro de 2014, apontam que os trabalhadores terceirizados perfazem 26,8% do mercado formal de trabalho, totalizando 12,7 milhões de assalariados. Todavia, informa a entidade, é possível que este número esteja subestimado, visto que parte considerável dos trabalhadores terceiros está alocada na informalidade, o que coloca em dúvida a tese de que a terceirização não induz ou facilita a precarização da relação de trabalho. Caso as estatísticas contemplassem esse segmento de informais, poderíamos observar que esse universo é maior e, com certeza, os números sobre as condições de trabalho seriam ainda mais assustadores. Ademais, segundo o DIEESE,

“Não é verdade que a terceirização gera emprego. Esses empregos teriam que existir para a produção e realização dos serviços necessários à grande empresa. A empresa terceira gera trabalho precário e, pior, com jornadas maiores e ritmo de trabalho exaustivo, acaba, na verdade, por reduzir o número de postos de trabalho.”

⁶ TEIXEIRA, Marilane. A presença de cláusulas sobre terceirização nos instrumentos coletivos. In Terceirização e Negociações Coletivas Organização: Secretaria de Relações de Trabalho da CUT 1ª Ed., São Paulo, Friedrich Ebert Stiftung/CUT, 2014.

⁷ Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: / dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos / Secretaria. Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

A mesma pesquisa aponta, ainda, que, em dezembro de 2013, a remuneração dos trabalhadores terceirizados foi 24,7% menor do que a dos trabalhadores regulares, enquanto a jornada de trabalho é superior, em média, em 3 horas semanais, e o tempo médio de emprego (rotatividade) do terceirizado é 53,5% menor, alcançando uma taxa de rotatividade de 64,4%, contra 33% dos diretamente contratados. A distribuição dos terceirizados por faixa de renda é, ainda, muito mais concentrada nas faixas inferiores, de até 3 salários mínimos (78,5%), contra 67,4% dos demais trabalhadores. A escolaridade do trabalhador terceirizado é, também, inferior à dos trabalhadores regulares, com maior proporção de trabalhadores com o ensino fundamental, apenas. Taxas de mortalidade e acidentalidade são, igualmente, marcadamente superiores entre trabalhadores terceirizados. Benefícios como auxílio-alimentação, auxílio-creche, participação nos lucros e resultados e o próprio piso salarial são, para os terceirizados, via de regra, inferiores aos dos empregados regulares, chegando a diferença a mais de 50% em alguns casos.

Para entidades empresariais, como a Confederação Nacional da Indústria, o apelo da terceirização se refere ao incremento da competitividade, visto que o fator de criação de empregos é resultante do dinamismo econômico. Contudo, segundo pesquisa da CNI, a motivação para 85,6% das empresas terceirizarem parte de seus processos é a redução de custos, enquanto economia de tempo é importante para 87,9% das empresas que contratam serviços com empresas especializadas. A melhoria da qualidade do serviço prestado é apontada por 83,6% das empresas e o uso de tecnologias vem logo em seguida, com cerca de 74,1%⁸.

Tal redução, porém, não pode se dar senão em detrimento dos direitos, remuneração e condições de saúde e segurança dos trabalhadores.

Com efeito, como apontam Delgado & Amorim, como regra geral, nos grupos sociais marginalizados e pouco qualificados para o trabalho, o trabalhador se submete a trabalhos precários e desprovidos de integração social

⁸ Confederação Nacional da Indústria. Sondagem Especial – Terceirização. Ano 4, nº 2, julho de 2014. Disponível em: http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_18/2014/08/13/6746/SondagemEspecialTerceirizacao.pdf

por falta de opção, e são os trabalhadores mais vulneráveis do mercado de trabalho que preenchem o maior contingente de empregos terceirizados.

Como aponta o estudo do DIEESE, a terceirização segue sendo uma fonte de precarização/diferenciação das condições de trabalho, e a estratégia de otimização dos lucros mediante terceirização está fortemente baseada na precarização do trabalho.

A própria condição do trabalhador terceirizado é fator de enfraquecimento de sua posição do mundo do trabalho. Como aponta Maurício Godinho Delgado⁹, abordando o tema “Terceirização e Atuação Sindical”:

“O caminho jurisprudencial de adequação jurídica da terceirização ao Direito do Trabalho tem de enfrentar, ainda, o problema da representação e atuação sindical dos obreiros terceirizados. Pouco foi pensado, e muito menos feito, a esse respeito no âmbito doutrinário e jurisprudencial do país. Contudo, a relevância do presente problema é tão ou mais significativa do que a característica aos dois anteriores [‘Terceirização e Não Discriminação Remuneratória - salário equitativo’ e ‘Terceirização e Responsabilidade Trabalhista’], já enfrentados com razoável consistência por parte da doutrina e jurisprudência pátrias. A terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados. A noção de ser coletivo obreiro, basilar ao Direito do Trabalho e a seu segmento juscoletivo, é inviável no contexto de pulverização de força de trabalho, provocada pelo processo terceirizante.

Contudo, as noções de ser coletivo, de sindicato, de atuação, ação e representação sindicais são ideias matrizes que dimanam da Constituição Democrática de 1988 (art. 89 e seguintes, CF/88), mesmo consideradas as antinomias existentes, nesta área, na Constituição.

Tais noções não estão sendo estendidas, isonomicamente, aos trabalhadores terceirizados, na mesma extensão que são asseguradas aos demais empregados brasileiros. A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente díspares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto, se o sindicato constitui-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços - os quais, por sua vez, têm natureza absolutamente desigual -, tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato.

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 13ª Ed, São Paulo; LTr, 2014, p. 497.

Ora, com todas as críticas que tem recebido nesse campo, é inquestionável que a Constituição do Brasil assegura aos trabalhadores o direito de terem uma organização sindical representativa de categoria profissional, situada em certa base territorial, que não pode ser inferior à área de um Município (art. 8º, II, CF/88). Ora, quanto à existência de tal entidade sindical, a Constituição não tem sido respeitada, no país, relativamente aos trabalhadores terceirizados.

Somente pode ser organização sindical efetivamente representativa da categoria profissional do trabalhador terceirizado aquela entidade sindical que represente, também hegemonicamente, os trabalhadores da empresa tomadora de serviços do obreiro! Toda a formação profissional, seus interesses profissionais, materiais e culturais, toda a vinculação laborativa essencial do trabalhador terceirizado, tudo se encontra direcionado à empresa tomadora de serviços, e não à mera intermediária de mão de obra. A real categoria profissional desse obreiro é aquela em que ele efetivamente se integra em seu cotidiano de labor.”

Trata-se, assim, de relação de trabalho que, embora formalmente protegida, visto que o vínculo empregatício há de ser reconhecido em qualquer circunstância, tem como resultado a figura de um “trabalhador de segunda classe”, discriminado, sem identidade, tratado genericamente como “trabalhador terceirizado”, e não como parte da categoria profissional a que, efetivamente, pertence, e tratado como mero objeto, em afronta ao valor social do trabalho como fundamentos da República, contemplado no seu art. 1º, IV, da proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, XXXII), da valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica (art. 170, caput) e como base da ordem social (art. 193).

Para Pastore & Pastore (2015: 17), a terceirização não é uma mera operação de compra e venda de serviços, mas um processo de “parceirização” que redunde em eficiência e aumento de investimentos e empregos, e os processos dessa ordem geram, concomitantemente, novos negócios e novos empregos, como é o caso dos exemplos de empresas intensivas em tecnologia que distribuem etapas de seu processo produtivo entre parceiros, como ocorre na indústria eletrônica, na indústria automobilística, na indústria aeronáutica e outros. Reconhecem os autores, porém, que há um lado perverso na terceirização, como a exportação de empregos – caso da indústria coureiro-calçadista ou na área de tecnologia da informação – e o descumprimento da legislação de segurança e saúde do trabalhador, ou mesmo a insegurança jurídica do trabalhador, situações que, para esses autores, descaracterizam a terceirização como tal: “onde há processos de terceirização em que não haja respeito à legislação trabalhista, não há falar em terceirização”.

II.2 A Regulamentação da Terceirização

Segundo Pastore & Pastore (2015: 19), em 2014, a massa salarial dos serviços terceirizados foi da ordem de R\$ 27 bilhões, ou cerca de 3% da massa salarial do país. Contudo, esse dado estaria subestimado, e a massa salarial poderia ultrapassar R\$ 60 bilhões anuais. O número de trabalhadores, tomando como base os 12,7 milhões apontados pelo DIEESE, alcançaria 20% do emprego formal do país. Ao mesmo tempo, verifica-se a forte expansão do trabalho terceirizado. Segundo dados publicados no Jornal o Estado de São Paulo em 7 de agosto de 2013, conforme estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada o número de terceirizados no Estado de São Paulo, entre 1995 e 2010, saltou de 110 mil para 700 mil trabalhadores. A mesma publicação menciona que, segundo estudo da LCA Consultores, o mercado de terceirização de serviços aumentou 44% entre 2000 e 2012¹⁰.

Apesar da sua crescente importância no mundo do trabalho, e dos impactos que tal relação traz ao cotidiano dos trabalhadores, inexistem, no Brasil, norma legal que regule a terceirização de forma específica.

Em princípio, o ordenamento jurídico materializado na Consolidação das Leis do Trabalho não comporta a terceirização.

Nos termos de seus art. 2º e 3º, a mercantilização da mão de obra, que é aspecto essencial da terceirização, não seria viável, à luz da caracterização de empregador como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”, e, como empregado, “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, vedadas, ainda, distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Nos termos do art. 6º, é vedado ainda distinguir o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o

¹⁰ FERREIRA, Gustavo. **Mesmo desregulamentada, terceirização teve rápido avanço.** O Estado de São Paulo, 07.08.2013. Disponível em <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,mesmo-desregulamentada-terceirizacao-teve-rapido-avanco,161336e>

realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Por fim, reza seu art. 9º que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Admitia-se, apenas, nos termos do seu art. 455, o contrato de prestação de serviços sob a forma de subempreitada de obra, no setor da construção civil, por se tratar de prática então consolidada, mas com o fim de conferir segurança jurídica ao empregado da subempreiteira, atribuindo ao empreiteiro principal responsabilidade solidária pelos créditos trabalhistas.

Contudo, no setor público, a terceirização passou a ser admitida, expressamente, pelo disposto no Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, que em seu art. 10, § 7º, adotou, como princípio, que a execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada, a ser posta em prática, quando da Administração Federal para a órbita privada, mediante contratos ou concessões.

Essa forma de descentralização por contratos estaria, ainda, associada ao objetivo de “impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa”, devendo para tanto a Administração desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, “recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução”.

Em 1970, a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro, que estabeleceu as diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, previa em seu art. 3º, parágrafo único, que as atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas seriam, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967.

A legislação, assim, mostrava-se permissiva da terceirização no serviço público, embora limitada a atividades de caráter acessório ou instrumental, mas não no setor privado, onde a CLT, como já mencionado, não deixava espaço legal a contratações fora de seu âmbito específico.

No entanto, é preciso registrar que, em 1974, foi introduzida na ordem jurídica pátria a figura de um terceiro rompendo com o binômio empregado x empregador, consagrado pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Trata-se da Lei nº 6.019/74, a “Lei do Trabalho Temporário”, que abriu as portas para essa forma de contratar, firmando uma tipicidade *afastada da clássica relação de emprego*¹¹, instituindo o conceito de “locação de mão de obra”, destinada a para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços, situação em que a força de trabalho é apenas colocada à disposição de um terceiro beneficiário que a dirige e administra no exercício de seu poder diretivo, em situação de dupla subordinação.

Em 1983, a Lei 7.102/83 estendeu para os serviços de vigilância essa forma de contratar atípica, impulsionando a terceirização trabalhista.

Não obstante a limitação da autorização legal a esses casos, a terceirização passou a avançar com a progressiva organização de um mercado de prestadores de serviços, mitigando o regime de emprego.

Foi justo nesse vazio legislativo que o TST- Tribunal Superior do Trabalho, em 22 de setembro de 1986, construiu, à míngua de legislação que disciplinasse a terceirização na esfera privada, o Enunciado de Súmula 256, que, ressaltando os casos enquadrados na Lei nº 6019/74 e os serviços de vigilância, regulamentados pela Lei nº 7.102/83, definiu pela **ilegalidade** da contratação de trabalhadores por empresa interposta, deixando claro que o vínculo de emprego se daria com o tomador dos serviços. Ou seja, na prática coibia a terceirização.

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, p. 438. Ver, ainda, GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos, op cit.

Tal entendimento, contudo, não foi capaz de frear a tendência no sentido da ampliação do emprego da mão de obra terceirizada, revelando situação de enorme complexidade e litigiosidade, tanto mais que, no setor público, vigorava marco legal mais permissivo.

As crises econômicas da década de 1980, associadas ao avanço das políticas de cunho neoliberal, com forte inspiração de países como Estados Unidos da América e Reino Unido, num contexto de estagnação econômica e aumento da competição pelos mercados, levou ao avanço, à margem da lei, da terceirização, mas, sobretudo, com o foco na redução de custos e adoção de estratégias empresariais de sobrevivência.

No bojo dessa complexidade, o **Enunciado 256** foi revisto pelo TST em duas ocasiões.

Inicialmente, em 1993, em decorrência de solicitação do Ministério Público do Trabalho, sob o argumento de que as regras aplicáveis às empresas estatais deveriam ser equiparadas às da Administração direta, autárquica e fundacional. O TST, então, em dezembro de 1993, com a adoção da **Súmula nº 331**, flexibilizou o entendimento a respeito do tema e passou a reconhecer a legalidade de contratação de quaisquer “serviços especializados ligados à atividade meio do tomador”, não apenas pelas empresas estatais, mas por quaisquer entidades privadas.

Depois, em 2000, quando a Resolução 96, resultante de julgamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº TST-IUJ-RR-297.751/96 aprovou nova redação à **Súmula 331**, incluindo, no inciso IV, a responsabilização subsidiária do Ente Público contratante, sob o entendimento de que, havendo descumprimento pela contratada das obrigações e encargos trabalhistas e previdenciários, deve ser imposta à contratante a responsabilidade, visto ser de sua responsabilidade fiscalizar o cumprimento pelo contratado dessas obrigações, hipótese em que se configura a *culpa in vigilando*, com a decorrência responsabilidade de responder pelas consequências do inadimplemento do contrato.

Mais tarde, esse inciso foi revisitado em face de decisão do Supremo Tribunal Federal na Ação Declaratória de Constitucionalidade - ADC

nº 16, que confirmou a validade do disposto no art. 71, § da Lei nº 8.666, de 29 de junho de 1993, cuja aplicação fora relativizada pela Súmula 331. O STF adotou, então, o entendimento de que a aplicação desse dispositivo, que prevê que “a inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento”, não exime a entidade da Administração Pública de observar os princípios constitucionais a ela referentes, entre os quais os da moralidade e legalidade administrativa, e, assim, fiscalizar o cumprimento das obrigações pelo contratado, mas essa obrigação não importa afirmar que a Administração possa ser diretamente chamada em juízo para responder por obrigações trabalhistas devidas por empresas por ela contratadas. Todavia o STF não declarou a **inconstitucionalidade da responsabilidade subsidiária**, mas a **constitucionalidade** do disposto no **art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666**, de 26 de junho de 1993, visando afastar duplo prejuízo ao ente público que, apesar de ter cumprido as suas obrigações no contrato administrativo firmado, teria que arcar também com consequências do inadimplemento de obrigações trabalhistas pela contratada. O tema acha-se novamente sob exame do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE nº 760931, no qual, **até o dia 15.02.2017**, cinco ministros já proferiram voto no sentido de que compete à Administração Pública a comprovação de que exerceu a fiscalização das obrigações da contratada, sob pena de responsabilidade solidária, e outros cinco no sentido de que descabe a responsabilidade solidária no caso sob exame.

Em face desse entendimento, bem assim de outras mudanças de ordem legal, a terceirização cresceu consideravelmente no âmbito privado e no público.

Em novembro de 1995, a Emenda Constitucional nº 9 flexibilizou o monopólio estatal do petróleo, permitindo que outras empresas, além da Petrobrás, fossem contratadas para sua exploração, dando margem a que a terceirização passasse a ser fortemente adotada no setor petrolífero.

Em 1997, a Lei Geral de Telecomunicações (Lei nº 9.472, de 16 de julho), no bojo do processo de privatização dos serviços públicos de telecomunicações, passou a permitir, na forma do seu art. 94, II, que as concessionárias poderiam, observadas as condições e limites estabelecidos pela Agência reguladora, **“contratar com terceiros o desenvolvimento de**

atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados”.

No mesmo ano, a Lei nº 9.527, de 10 de dezembro, resultante da Medida Provisória nº 1.573-7, de 2 de maio de 1997, revogou o parágrafo único do art. 3º da Lei nº 5.645, de 1970. Foi, em 7 de julho de 1997, editado o Decreto nº 2.271, que adotou linha mais permissiva, prevendo em seu art. 1º que “no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional poderão ser objeto de execução indireta as atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão ou entidade”, definindo-se, a priori, que “as atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta”. Vedava-se a execução indireta as atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.

Em sua formulação atual, decorrente desse *iter* normativo e interpretativo dos limites legais e constitucionais à terceirização, a Súmula 331 chegou à sua redação atual, adotada em maio de 2011:

“331 – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE – REVISÃO DO ENUNCIADO N.256.

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário [Lei n. 6.019, de 3.1.74].

II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional [art. 37, II, da Constituição da República].

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância [Lei n. 7.102, de 20.06.83], de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio da Tomadora, desde que inexistente a pessoalidade a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas

obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V – Os entes integrantes da administração pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n. 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação.”

Com tal interpretação, o TST pretendeu superar a noção de fraude à lei no âmbito das chamadas “atividades-meio”, tendo como base textos legais pré-existentes, e com o fim de conferir efetividade à Carta de 1988. A limitação da terceirização, e sua vedação às atividades-fim, trouxe, porém, enormes desafios interpretativos, estando, porém, incorporada à jurisprudência trabalhista a noção esboçada por Maurício Godinho Delgado¹² :

“Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da dinâmica empresarial do tomador de serviços. Por outro lado, atividades-meio, são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.”

A afirmação dessa linha demarcatória, contudo, não se mostra suficiente para o regramento da terceirização, à luz da discriminação do trabalhador terceirizado e da sua vulnerabilidade.

Nesse sentido, importante trazer ao conhecimento deste Plenário a evolução jurisprudencial, materializada, inicialmente, na OJ-383 SDI-1, do Tribunal Superior do Trabalho, nos termos a seguir:

¹² DELGADO, Maurício, op. Cit, p. 468.

“TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI N.º 6.019, DE 03.01.1974 (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010) A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei n.º 6.019, de 03.01.1974”

A extensão desse entendimento a outras situações de contratação de serviços de terceiros pode ser vislumbrada no julgado a seguir, do TST:

“PROCESSO Nº TST-RR-130740-98.2007.5.10.0001

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO. ISONOMIA SALARIAL ENTRE EMPREGADO DE EMPRESA TERCEIRIZADA E OS INTEGRANTES DA CATEGORIA PROFISSIONAL DA TOMADORA DE SERVIÇOS. Agravo de instrumento provido, a fim de se determinar o processamento do recurso de revista para melhor análise de possível violação do art. 5º, caput, da Constituição Federal e contrariedade à OJ 383 da SBDI-1 do TST. RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO. ISONOMIA SALARIAL ENTRE EMPREGADO DE EMPRESA TERCEIRIZADA E OS INTEGRANTES DA CATEGORIA PROFISSIONAL DA TOMADORA DE SERVIÇOS. As tarefas ordinariamente cometidas à reclamante se ajustam, regra geral, à rotina bancária, são-lhe essenciais ou imprescindíveis. Não se afigura possível a realização da atividade correlata a atividade-fim das instituições financeiras, sem a mediação de serviços relacionados com o recebimento, abertura, conferência de conteúdo e encaminhamento dos envelopes recolhidos dos caixas eletrônicos. A isonomia de tratamento com bancários é, nesse contexto, um consectário jurídico inevitável, como já assente na jurisprudência desta Corte consubstanciada na OJ 383 da SBDI-1 do TST. Recurso de revista conhecido e provido.”

Destaque-se, ainda, o seguinte julgado, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que reconheceu o tratamento igualitário entre os terceirizados e os efetivos da empresa tomadora, não apenas concernente aos salários, mas sobre toda a relação trabalhista:

“TERCEIRIZAÇÃO. DIREITOS DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS. A prestadora dos serviços, contratando mão-de-obra para oferecê-la a outra empresa, obriga-se a conceder a estes trabalhadores as mesmas vantagens asseguradas pela tomadora a seus empregados. É que se os trabalhadores temporários, por força do artigo 12, “a”, da Lei 6.019/74, fazem jus à remuneração equivalente à paga aos empregados da mesma categoria profissional da empresa tomadora de seus serviços, com maior razão os trabalhadores contratados de forma permanente por empresa interposta para a prestação de serviços essenciais à atividade da empresa cliente

*terão direito a todas as vantagens asseguradas à categoria dos empregados da mesma, vez que a terceirização, ainda que lícita, não pode servir de instrumento de redução dos custos de mão-de-obra se implicar afronta ao princípio constitucional da isonomia. Se o trabalhador temporário tem a proteção assegurada por preceito legal expresso, não se pode conceber, do ponto de vista lógico e jurídico, que trabalhadores que prestam serviços de forma permanente à tomadora tenham menos direitos. Nas palavras de Carlos Maximiliano, tais considerações 'levam a aplicar uma norma aos casos não previstos, nos quais se encontra o motivo, a razão fundamental da hipótese expressa, porém mais forte, em mais alto grau de eficácia' (in *Hermenêutica e Aplicação das Leis*, Ed. Coimbra, 1978, 9ª edição, 1984, pág. 246) (TRT – 3ª Região – RO 4.527/00- 2ª Turma – Relator: Des. José Roberto Freire Pimenta – Publicação 06/09/2000).”*

A mesma abordagem, orientada pela prevalência do art. 5º, caput, da Constituição, que consagra o direito à igualdade, pode ser vislumbrada em decisão mais recente, do mesmo Tribunal:

EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ISONOMIA. É certo que a terceirização dos serviços, figura jurídica importante e verdadeira necessidade de sobrevivência no mercado, traduz realidade inatacável e não evidencia prática ilegal, por si só. Entretanto, constitui fraude aos princípios norteadores do Direito do Trabalho a dissimulação de verdadeira intermediação de mão-de-obra. Assim é que a terceirização é admitida na contratação de empresa especializada em atividades paralelas ou de suporte, desde que não haja distorção em sua essência e finalidade, com a substituição dos empregados próprios por outros oriundos de empresa interposta. Identificada a ilicitude do processo de terceirização, a teor do que dispõe a Súmula 331, I, do Colendo TST, o vínculo de emprego deveria ser diretamente reconhecido com a tomadora. Entretanto, tratando-se de ente da administração pública, sujeito aos ditames do art. 37, II, da CR/88, tal liame não pode ser declarado, diante da ausência do certame público. Não obstante, não se pode olvidar que a norma constitucional assegura a proteção ao trabalhador em face de eventuais diferenciações não acolhidas pela legislação (artigos 5º, caput, e 7º, XXXII, da Constituição da República). O princípio da isonomia, que informa todo o sistema jurídico, assegura ao indivíduo a garantia de que contra ele não se imponham leis ou restrições com base em requisito diferenciador infundado, ensejando a devida reparação em caso de sua inobservância, não havendo se falar em violação do artigo 7º, XXX, da Constituição Federal. (TRT 3ª Reg., RO 00562-2012-059-03-00-2).

Por fim, em 15 de maio de 2014, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a existência de repercussão geral da questão debatida nos autos de nº. ARE 713.211, (cf. publicado no DJ nº 109 do dia 06/06/2014), nos termos do Voto do Min. Luiz Fux, assim ementado:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. POSSIBILIDADE DE TERCEIRIZAÇÃO E SUA ILÍCITUDE.

*CONTROVÉRSIA SOBRE A LIBERDADE DE TERCEIRIZAÇÃO. FIXAÇÃO DE PARÂMETROS PARA A IDENTIFICAÇÃO DO QUE REPRESENTA ATIVIDADE-FIM. POSSIBILIDADE. 1. A proibição genérica de terceirização calcada em interpretação jurisprudencial do que seria atividade fim pode interferir no direito fundamental de livre iniciativa, criando, em possível ofensa direta ao art. 5º, inciso II, da CRFB, obrigação não fundada em lei capaz de esvaziar a liberdade do empreendedor de organizar sua atividade empresarial de forma lícita e da maneira que entenda ser mais eficiente. 2. A liberdade de contratar prevista no art. 5º, II, da CF é conciliável com a terceirização dos serviços para o atingimento do exercício-fim da empresa. 3. O thema decidendum, in casu, **cinge-se à delimitação das hipóteses de terceirização de mão-de-obra diante do que se compreende por atividade-fim, matéria de índole constitucional, sob a ótica da liberdade de contratar, nos termos do art. 5º, inciso II, da CRFB.** 4. Patente, assim, a repercussão geral do tema, diante da existência de milhares de contratos de terceirização de mão-de-obra em que subsistem dúvidas quanto à sua legalidade, o que poderia ensejar condenações expressivas por danos morais coletivos semelhantes àquela verificada nestes autos. 5. Diante do exposto, manifesto-me pela existência de Repercussão Geral do tema, ex vi art. 543, CPC. (ARE 713211 RG, Relator(a): Min. LUIZ FUX, julgado em 15/05/2014, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-109 DIVULG 05-06-2014 PUBLIC 06-06-2014) (grifamos)*

Dessa forma, impõe-se ao Congresso Nacional enfrentar o tema e dar-lhe contornos legais mais precisos, completos e amplos.

III.3 As proposições legislativas para regulamentar a terceirização

A disciplina da terceirização não é matéria afeta à iniciativa do Chefe do Poder Executivo, nos termos do art. 61, § 1º da Constituição, inserindo-se, assim, no amplo rol de capacidades legislativas dos membros do Parlamento.

Não obstante sejam as proposições sob exame deste Plenário de iniciativa parlamentar, o tema não é totalmente desconhecido pelo Chefe do Poder Executivo.

Em março de 1998, o Executivo apresentou à Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 4.302, que alterava dispositivos da Lei 6.019/1974. Dispondo sobre as relações de trabalho nas empresas de trabalho temporário e nas de prestação de serviços a terceiros, favorecia, em síntese, as condições institucionais para intermediação da mão-de-obra ao admitir a terceirização em quaisquer atividades, por prazo indeterminado, em contrariedade com a Súmula 331 do TST.

Aprovado pela Câmara dos Deputados, onde sofreu alterações, a proposição foi recebida pelo Senado Federal em 13 de dezembro de 2000, tendo sido aprovado em dezembro 2002 na forma de Substitutivo.

Em seu retorno à Câmara dos Deputados, a matéria teve nova apreciação pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, CTASP e pela Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania, tendo sido apresentado, em maio de 2003, pelo Relator da matéria, Deputado Sandro Mabel, parecer favorável ao substitutivo do Senado Federal. Contudo, face à controvérsia em torno do tema, e a ampla rejeição dos trabalhadores, organizações sindicais e movimentos sociais organizados, de operadores do direito e de entidades representativas da sociedade civil, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva encaminhou à Casa a Mensagem nº 389/2003, solicitando a sua retirada, o que, se não levou à imediata devolução da matéria, obstaculizou a sua apreciação naquela Casa.

A matéria teve prosseguimento naquela Casa, tendo a Comissão de Trabalho, de Administração e de Serviço Público aprovado parecer do Relator sobre a matéria, concluindo pela aprovação do Substitutivo do Senado e dos destaques apresentados em favor do texto original, em 15 de outubro de 2008. Em 6 de junho de 2011, o Deputado João Paulo Lima apresentou à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania daquela Casa, parecer pela aprovação do Substitutivo do Senado, com ressalva da redação dada ao art. 19-A da Lei nº 6.019, de 1974, o qual se acha ainda pendente de apreciação.

Contudo, em paralelo a essa tramitação, em outubro de 2004 o Deputado Sandro Mabel apresentou o Projeto de Lei nº 4.330/04, oferecendo nova disciplina ao tema, a qual culminou na aprovação, por aquela Casa do Congresso, do ora sob exame **Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015**.

Durante a tramitação do então denominado **PL nº 4.330/2004**, o Deputado Roberto Santiago, PSD/SP, na condição de Relator na Comissão Especial destinada a promover estudos e proposições voltados à regulamentação do trabalho terceirizado no Brasil, apresentou substitutivo que previa ampla terceirização, autorizando-a para qualquer atividade. Em abril de 2013, o novo Relator, Deputado Arthur Maia, apresentou parecer favorável ao substitutivo do

Deputado Roberto Santiago. Após acalorados debates e controvérsias, a proposição restou aprovada, vindo ao exame do Senado Federal.

Importante registrar a posição então adotada pelas Centrais Sindicais, em Carta Aberta endereçada aos membros do Congresso Nacional, em outubro de 2007, lançando as premissas que deveriam orientar a elaboração de um projeto versando sobre Terceirização.

“CARTA ABERTA AOS PARLAMENTARES: A POSIÇÃO DAS CENTRAIS SINDICAIS SOBRE A REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

Senhores parlamentares, as Centrais Sindicais brasileiras – CGTB, CUT, FS, NCST e UGT - lançam hoje, 7/10/2007, em Brasília, a sua IV Marcha Nacional da Classe Trabalhadora, que reúne alguns grandes eixos de reivindicação. Entre eles, está o combate à precarização resultante da terceirização. Neste sentido, as Centrais desejam manifestar sua posição em relação ao conteúdo da regulamentação da terceirização que é o objeto de determinados projetos de lei ora em tramitação no Congresso Nacional. Este posicionamento reflete as diretrizes de consenso das Centrais Sindicais em torno de uma legislação adequada para este tema.

Nas últimas décadas, expandiu-se significativamente o processo de terceirização no Brasil. Entretanto, o maior problema da terceirização em nosso país é que ela não tem se limitado à especialização e focalização das empresas, como apregoa o discurso empresarial. Na maioria dos casos, ela tem sido acompanhada da precarização das condições do trabalho – redução dos salários e benefícios, informalização da força-de-trabalho, incremento de jornada, redução de postos de trabalho, aumento das doenças profissionais, elevação dos acidentes de trabalho, entre outros.

São muitos os casos em que as consequências também são maléficas aos interesses dos consumidores. Inúmeros são os exemplos veiculados cotidianamente pela imprensa: extravios de cheques; repasse entre empresas de bancos de dados pessoais; recalls de veículos; sumiço de cartas; descaracterização das relações entre consumidor e vendedor, em função da inacessibilidade e impessoalidade do 0800; falta de especialização de trabalhadores terceirizados em áreas essenciais como a saúde etc.

Um dos motivos deste conjunto de consequências danosas da terceirização reside justamente na ausência de uma legislação específica para a terceirização no Brasil. O Enunciado 331 do TST, que impede a terceirização na atividade-fim, é praticamente o único instrumento legal regulador da terceirização no Brasil. Mas ele está muito longe de ser suficiente para impedir o processo de precarização do trabalho. A prova disso é que em todas as atividades do setor industrial, de serviços e da agropecuária tem crescido a terceirização da própria atividade-fim das empresas.

Além da terceirização da atividade-fim, é comum que os atos de terceirização aconteçam sem qualquer informação e negociação prévia com as representações sindicais. O resultado tem sido a geração de vários problemas de natureza trabalhista, envolvendo empresas contratantes, empresas prestadoras de serviços e os trabalhadores terceirizados. Este campo tem sido propício a atos jurídicos ilícitos, como a falta de reconhecimento de vínculo trabalhista, a constituição de “pessoas jurídicas” de uma pessoa só, a ausência de responsabilidade com a saúde e os direitos dos trabalhadores terceirizados, entre outros.

Senhores Parlamentares, as Centrais Sindicais, baseadas nos princípios do trabalho decente da OIT, defendem que uma legislação dos atos de terceirização no Brasil deve orientar-se nas seguintes premissas:

Direito à informação prévia;

Proibição da terceirização na atividade-fim;

Negociação para a definição da atividade-fim da empresa;

Responsabilidade solidária da empresa contratante pelas obrigações trabalhistas;

Igualdade de direitos e de condições de trabalho;

Penalização das empresas infratoras.

É consenso também entre as Centrais Sindicais brasileiras que estas premissas não estão contempladas no PL 4330/2004, ora em tramitação no Congresso Nacional.

Cientes do compromisso dos senhores parlamentares com a construção de um sistema de relações de trabalho socialmente equilibrado e harmônico, é que confiamos que as diretrizes por nós apontadas serão priorizadas na regulamentação da terceirização no Brasil.”

No Senado, já se encontrava tramitando o **PLS nº 87/2010**, do Senador Eduardo Azeredo. Pela proposta, a terceirização é permitida em serviços específicos para qualquer atividade, desde que realizados por pessoa jurídica “especializada”. Quanto à responsabilidade da tomadora é subsidiária, quando fiscaliza o cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada. Caso contrário, será solidária, dispondo, ainda, que não se caracteriza vínculo de emprego entre a pessoa jurídica contratada e a tomadora dos serviços.

Em agosto de 2011, o Senador Sérgio Souza apresentou o **PL 447/2011** dispondo sobre responsabilização solidária da Administração Pública e da Pessoa Jurídica Tomadora dos Serviços pelos encargos previdenciários e, em caso de dolo ou culpa, pelos trabalhistas.

II.4 As audiências públicas e a visão dos atores sociais

A fim de instruir a nossa avaliação do tema, dedicamos um largo período à realização de audiências públicas, organizadas de forma conjugada com nossa atividade como Presidente da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa - CDH, nos vinte e sete Estados da Federação.

Ao longo dessas audiências, foi possível realizar uma ampla e pública discussão, com vários setores das respectivas sociedades, sobre a terceirização e sobre as propostas legislativas sob exame.

As audiências se realizaram com a presença das Centrais Sindicais, confederações, federações, sindicatos, entidades de representação do mundo do trabalho, operadores do direito, acadêmicos, trabalhadores e do Fórum em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização - FÓRUM¹³.

Nesse sentido, nas 27 audiências públicas que a CDH realizou, foram acolhidas propostas e contribuições que nos permitem, neste momento, trazer aos Ilustres Pares uma avaliação conclusiva sobre as proposições sob exame, fundamentada nos princípios constitucionais da dignidade humana e do valor social do trabalho e na visão que, na sociedade civil, revela-se predominante.

A avaliação do impacto do **Projeto de Lei nº 4.330/04, ora Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015**, tem sido predominantemente negativa por

¹³ O Fórum congrega todas as Centrais Sindicais, Confederações, Federações e Sindicatos de Trabalhadores, como, entre outras, CUT, Força Sindical, CTB, UGT, Nova Central Sindical, UST, INTERSINDICAL, FUP, CONTRAF, INDUSTRIALL, o MHuD – Movimento Humanos Direitos, o MST, a UNE, pesquisadores, estudiosos, entidades representativas do mundo do trabalho, entre elas: Associação Latino Americana de Advogados Laborais, ALAL; Associação Latino Americana de Juízes do Trabalho, ALJT; Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, ANAMATRA; Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas, ABRAT; Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, ANPT; Ordem dos Advogados do Brasil, OAB; Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho, SINAIT, além de pesquisadores de centros acadêmicos como do CESIT/IE/UNICAMP, da UFBA, bem como o Grupo de Pesquisa "Trabalho, Constituição e Cidadania", UnB – CNPq.

parte das representações de trabalhadores e Centrais Sindicais, pelo FÓRUM, pelos advogados trabalhistas latino-americanos organizados na Associação Latino Americana de Advogados Trabalhistas - ALAL, pelos magistrados do trabalho representados pela entidade nacional (ANAMATRA), pelos Procuradores do Trabalho representados pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT, por dezenove dos vinte e sete Ministros do TST, conforme nota encaminhada oficialmente, bem como pelos Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho, em nota do Colégio de Presidentes (COLEPRECOR), conforme textos – notas técnicas, votos em separado, manifestos e outras manifestações recebidas por esta Relatoria.

Como reação à discussão então em curso na Câmara dos Deputados, realizou-se ato político, em 17 de novembro de 2011, do qual participaram lideranças e representantes de Centrais Sindicais, da Academia, do mundo jurídico, da ANAMATRA, da ALAL, da ANPT, dentre outros. Nesse momento, foi constituído o Fórum em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização - FÓRUM, que lançou Manifesto com suas propostas fundamentais e que conta com mais de 5.000 assinaturas.

Desde então, o FÓRUM se destaca como espaço para formulação de proposições e de resistência ao **PL 4.330, ora PLC nº 30/2015**. Segue a íntegra do manifesto:

Manifesto em defesa dos direitos dos trabalhadores ameaçados pela Terceirização (novembro de 2011)

Nos dias 4 e 5 de outubro deste ano foi realizada em Brasília a primeira Audiência Pública promovida pelo Tribunal Superior do Trabalho, TST, tendo como tema a “Terceirização da mão de obra”. Participaram do evento tanto representantes de empresas quanto dos trabalhadores, pesquisadores e estudiosos do tema e que apresentaram diferentes visões sobre a Terceirização. A iniciativa louvável demonstra a disposição do TST de proceder à interlocução com os agentes envolvidos com as questões judicializadas, que, especialmente no caso em questão, concernem e afetam o conjunto dos trabalhadores e da sociedade brasileira. Como continuidade desse encontro e reunindo aqueles que se manifestaram criticamente à Terceirização em nosso país, dirigimo-nos às instituições de regulação do direito do trabalho, ao Poder Legislativo e à sociedade como um todo, com o objetivo de chamar a atenção e demandar ações imediatas e plenamente exequíveis para reduzir os gravíssimos problemas sociais provocados pela Terceirização do trabalho.

Pesquisas desenvolvidas por diversas instituições, nas últimas três décadas em todos os setores econômicos e regiões do País, evidenciam o crescimento sem controle da

Terceirização e a tendência, já verificada em alguns setores, de redução do quadro de empregados efetivos invertendo o número de efetivos em relação aos subcontratados/terceirizados.

Revelam também, invariavelmente, a precarização das condições de trabalho, expressa nas situações de riscos, no número de acidentes e adoecimentos, bem como nos baixos níveis salariais, maiores jornadas de trabalho, maior rotatividade, desrespeito às normas de saúde e segurança, bem como no índice de inadimplência dos direitos trabalhistas. Uma precarização atestada pelos depoimentos dos sindicatos, das centrais sindicais, dos estudiosos do mundo do trabalho e, especialmente, pelos trabalhadores e trabalhadoras que padecem cotidianamente o flagelo da Terceirização. No plano subjetivo, os trabalhadores, tanto terceirizados, quanto diretamente contratados, sofrem com os empecilhos à criação de identidades coletivas nos locais de trabalho. Os subcontratados, em especial, têm dificuldades para construir laços de pertencimento nos espaços onde passam a maior parte da vida e onde têm sido discriminados e tratados como de “segunda categoria”.

A regulamentação das relações de trabalho no nosso país, por conseguinte, se enfraquece com a fragilização da capacidade de organização coletiva dos trabalhadores e de seus sindicatos. Ao contrário do que é cinicamente propalado por agentes diretamente interessados, a Terceirização não gera (nem pode gerar) empregos, na medida em que não é no mercado de trabalho que se encontram as soluções para o crescimento econômico que impulsiona a criação de postos de trabalho. Ainda, é falacioso o discurso a respeito da necessidade da Terceirização para a alocação de mão de obra especializada tecnicamente, tão ou mais subordinada estruturalmente ao comando empresarial da Tomadora. Ademais, a Terceirização cria o fetiche de que na venda da força de trabalho a outrem não há subordinação, como se não operasse um deslocamento da exploração, com trabalhadores subordinados passando à estranha condição de empreendedores, empresários, parceiros, cooperativados, etc.

Por outro lado, o que se percebe é que a Terceirização, de fato, diminui o número de postos de trabalho na economia, porque os trabalhadores subcontratados são obrigados a realizar jornadas de trabalho mais longas, estreitando as contratações no conjunto do mercado de trabalho. Atualmente ocorre a transferência dos riscos dos negócios que envolvem tomadoras de serviços e empresas terceirizadas para os trabalhadores. Tanto a tomadora quanto a terceira contratada beneficiam-se diretamente do trabalho dos subcontratados e da intensidade de sua exploração, engendrando relações de riscos empresariais mútuos, seja do não pagamento das faturas às contratadas pelas contratantes, seja do não cumprimento de cláusulas contratuais pelas contratadas.

Contudo, qualquer que seja a parte empresarial inadimplente, os trabalhadores terceirizados são os que sofrem os prejuízos, tendo seus direitos violados, em frontal contradição aos princípios elementares da ordem jurídica trabalhista. Em síntese, são esses os resultados da Terceirização para os trabalhadores: precarização, sofrimento, adoecimento e morte. Do ponto de vista da representação sindical, uma classe

trabalhadora ainda mais cindida, fragilizada. Esses efeitos já foram disseminados e produzidos.

O futuro, contudo, podemos mudar. Projetos de lei que tramitam no Congresso brasileiro, como é o caso do PL nº 4302-C, do Executivo, apresentado em 1998, com substitutivos, e o PL nº 4330/04 e, mais recentemente, o substitutivo do Relator, Deputado Roberto Santiago, se aprovados mais agravarão esse estado de coisas. Assim, denunciados o fato objetivo de que esses projetos de lei, além de liberarem a Terceirização para todas as atividades, inclusive quando essenciais à Tomadora, fazendo da exceção a regra, não definem como solidária a responsabilidade das empresas envolvidas na Terceirização e não garantem efetiva isonomia das condições de trabalho e de direitos, contribuindo para a fragilização da organização sindical. Rejeitá-los coloca-se como essencial à defesa da sociedade como um todo e da ordem jurídica do nosso país.

Na verdade, o que está em jogo é o reequilíbrio de uma ordem jurídica maculada pela Terceirização do trabalho na contramão dos princípios constitucionais da dignidade humana e do valor social do trabalho. Por isso, conclamamos a todos os poderes públicos deste País, ao Congresso Nacional, ao Tribunal Superior do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho, ao Ministério do Trabalho, ao Ministério da Justiça, às Centrais Sindicais, as Entidades Representativas de estudiosos e pesquisadores do mundo do trabalho, ao conjunto da sociedade, para que assumamos nossas responsabilidades para, conjuntamente, avançarmos no sentido da eliminação dessa epidemia de desrespeito aos direitos trabalhistas representada pela Terceirização que agride a dignidade do trabalho.

E, a respeito dos projetos de lei em andamento no Parlamento brasileiro ou em construção em outros espaços institucionais, que se lute para que toda e qualquer regulamentação que venha a ser aprovada esteja necessariamente alicerçada nos seguintes pilares:

Que vede a locação de trabalhadores e trabalhadoras!

Que imediatamente proíba a Terceirização nas atividades permanentemente necessárias à Tomadora;

Que imediatamente assegure a responsabilidade solidária das empresas envolvidas na Terceirização, tanto no setor privado quanto no público!

Que garanta plena igualdade de direitos e condições de trabalho entre empregados diretamente contratados e trabalhadores terceirizados, com inclusão de mecanismos que impossibilitem a fraude a direitos!

Que assegure a prevalência da norma mais favorável entre os instrumentos coletivos de trabalho que incidam sobre uma mesma empresa!

Que assegure a representação sindical pelo sindicato preponderante!”

Apesar das tentativas de construção de uma solução acordada durante as discussões travadas na Câmara dos Deputados, os resultados não se mostraram satisfatórios, e nesse contexto as Centrais Sindicais, em 23 de abril de 2013, elaboram Carta Aberta à sociedade que a seguir se transcreve:

“CARTA ABERTA

DAS CENTRAIS SINDICAIS À SOCIEDADE CONTRA O SUBSTITUTIVO AO PL 4330/2004 – TERCEIRIZAÇÃO

As Centrais Sindicais vêm a público para se manifestar contra a proposta de regulamentação da terceirização, contida no relatório final do deputado Arthur Maia (PMDB-BA) ao Substitutivo do Projeto de Lei 4330/2004, de autoria do deputado Sandro Mabel (PMDB-GO). O projeto tramita em fase final na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania da Câmara.

O Brasil possui hoje um gigantesco índice de rotatividade, segundo o estudo de 2011 do DIEESE, denominado “Rotatividade e Flexibilidade no Mercado de Trabalho”, o qual afirma que aproximadamente 50% do total de trabalhadores com carteira assinada entre os anos de 2008 e 2010 foram demitidos e recontratados. As práticas de terceirização serão fortalecidas, pelo substitutivo, institucionalizando a rotatividade que contamina as relações de trabalho e impede o desenvolvimento do mercado interno.

Nas últimas décadas, o crescimento descontrolado da terceirização, com o objetivo principal de reduzir custos das empresas, resultou em grande precarização das condições de trabalho, com aumento das situações de risco e do número de acidentes e doenças, devido ao desrespeito às normas de saúde e segurança, baixos níveis salariais, ampliação das jornadas de trabalho, crescimento da rotatividade e inadimplência de direitos trabalhistas. Além disso, os empregados terceirizados sofrem discriminações no local de trabalho, sendo tratados como trabalhadores de “segunda categoria”. E, ao contrário do que é amplamente divulgado pelos que são diretamente interessados, a terceirização não gera emprego nem garante a alocação de mão de obra especializada. Os resultados nefastos deste processo estão estampados nas estatísticas de sofrimento, adoecimento e morte.

O parecer do deputado Arthur Maia (PMDB-BA) ao Substitutivo do PL 4330/2004, se aprovado, agravará ainda mais essa situação, pois, além de liberar a terceirização para todos os tipos de atividades das empresas, não estabelece a responsabilidade solidária das empresas contratantes e não garante a isonomia de direitos e das condições de trabalho dos terceirizados.

Representamos milhões de trabalhadores e trabalhadoras do campo e da cidade, do setor público e do setor privado, de todo o Brasil, que vêm sofrendo os efeitos de uma terceirização perversa, que se agravará com a regulamentação do PL 4330/2004.

As Centrais lembram ainda a proposta que construíram unitariamente para a regulamentação da terceirização, a qual foi consolidada em um Projeto de Lei no ano de 2009 e encaminhada para o Governo Federal. Contudo, o Projeto de Lei foi engavetado.

Diante deste cenário, reafirmamos a nossa proposta construída unitariamente, manifestamos publicamente nossa posição intransigente em defesa dos direitos e conquistas da classe trabalhadora e contra a aprovação deste projeto que representará uma verdadeira tragédia, legalizando a dinâmica de precarização das relações de trabalho presente no mercado de trabalho brasileiro. Um projeto de lei que garante “segurança jurídica às empresas” deve também garantir “segurança social” aos trabalhadores e estar assentado na isonomia de direitos, de salário e de tratamento dos terceirizados.”

O tema tem ganho relevância cada vez maior, à luz, inclusive, das inúmeras situações vexatórias a que são submetidos os trabalhadores terceirizados, e do abusivo aumento do emprego da terceirização, em contradição aos limites da Súmula 331 do TST, e despertando o interesse crescente de estudiosos do meio acadêmico, de organizações sindicais, de entidades de representação do mundo do trabalho, do FÓRUM.

Aqui mesmo nesta Casa do Congresso Nacional, tivemos a oportunidade de, em 5 de outubro de 2016, data em que se comemora o Aniversário da Constituição Cidadã¹⁴, denunciar o grave fato de que a empresa Qualitécnica deixou de prestar serviços ao Senado sem pagar as verbas indenizatórias a 484 trabalhadores, situação que levou o Ministério Público do Trabalho a ajuizar ação contra o Senado Federal, a fim de que seja responsabilizado solidariamente. Tal situação, aliás, tem se mostrado recorrente, evidenciando a gravidade dessa situação.

Para propiciar o espaço para o debate, convocamos, inicialmente, audiências públicas no Senado nos dias 14 e 19 de maio de 2015, as quais contaram com expressiva participação de entidades da sociedade civil.

A partir de proposta por nós apresentada, foram realizadas audiências públicas em todos Estados da Federação, com o objetivo de ampliar o debate sobre os fundamentos de uma regulamentação que assegure aos trabalhadores terceirizados um patamar de direitos que os integrem ao mercado

¹⁴ Vídeo disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=5cPMHkmLTco>

de trabalho em condições mais justas e menos desiguais, protegidos por uma lei debatida amplamente em cada Estado entre Senadores, Deputados, Vereadores, Centrais Sindicais, Confederações, Federações, Sindicatos, entidades de magistrados, advogados laborais, membros do Ministério Público do Trabalho, Auditores Fiscais do Trabalho, pesquisadores, professores, cidadãos e cidadãs convidados para as audiências públicas realizadas nas Assembleias Legislativas dos respectivos Estados.

A primeira audiência aconteceu em Belo Horizonte, MG, em 29 de maio de 2015; a última, em Goiânia, GO, em 11 de março de 2016, todas com a nossa participação e de representante do FÓRUM, lideranças e entidades locais.

A tabela a seguir relaciona as datas e locais de realização das audiências públicas:

29/05/2015 – Belo Horizonte/MG	18/09/2015 – Salvador/BA
08/06/2015 – Florianópolis/SC	25/09/2015 – Brasília/DF
19/06/2015 – Curitiba/PR	22/10/2015 – Porto Velho/RO
25/06/2015 – Porto Alegre/RS	23/10/2015 – Rio Branco/AC
26/06/2015 – Rio de Janeiro/RJ	05/11/2015 – Belém/PA
29/06/2015 – São Paulo/SP	06/11/2015 – Macapá/AP
03/07/2015 – Recife/PE	19/11/2015 – Vitória/ES
21/07/2015 – Fortaleza/CE	18/02/2016 – Cuiabá/MT
22/07/2015 – Natal/RN	19/02/2016 – Campo Grande/MS
23/07/2015 – João Pessoa/PB	25/02/2016 – Aracaju/SE
29/07/2015 – Manaus/AM	26/02/2016 – Maceió/AL
31/07/2015 – Boa Vista/RR	10/03/2016 – Palmas/TO
06/08/2015 – Teresina/PI	11/03/2016 – Goiânia/GO
07/08/2015 – São Luís/MA	

Em todas as audiências públicas foi elaborada uma Carta com a síntese das discussões e das propostas do Estado. Em todas elas os participantes foram enfáticos na denúncia do grande retrocesso de uma eventual aprovação do **PLC nº 30/2015**, com destaque ao potencial altamente precarizador dos direitos dos trabalhadores.

O repúdio ao texto aprovado pela Câmara dos Deputados, ora sob exame desta Casa na forma do PLC nº 30/2015, é manifesto, com ênfase a que a

proposta que amplia a terceirização indiscriminadamente é prejudicial aos trabalhadores, ao mercado de trabalho e à sociedade brasileira.

Os documentos das 27 audiências afirmam que o **PLC nº 30/2015**, se aprovado, **aprofundará as iniquidades contra os trabalhadores e a desigualdade no Brasil**. Quando analisam o problema da terceirização por setor econômico, sublinham que essa forma de contratar se revela ainda mais nefasta. Em todos os setores analisados a redução da remuneração é gritante. Os chamados correspondentes bancários, que realizam as mesmas atividades dos bancários, mas estão alocados em outros setores (basicamente como comerciários), recebem menos de 30% dos trabalhadores diretos, os trabalhadores aeroviários, petroleiros, do setor elétrico, setor de confecções e setor eletroeletrônico, apenas para citar alguns, recebem em média valores que podem variar entre 40 a 70% de um trabalhador efetivo para realizar as mesmas tarefas.

Os textos aprovados são uníssonos quando apontam para as diferenças salariais, de jornada de trabalho, de direitos e de condições de trabalho quando comparados aos trabalhadores diretos, problema que se agravará se aprovado o projeto em questão, que, além de retirar todos os obstáculos à terceirização que a Súmula 331 do TST coloca, permite a *quarteirização e a quinteirização*, inclusive via cooperativas, pessoas jurídicas, empresários individuais. Reconhecem que, no limite, acaso aprovada a proposta, se poderá ter empresas sem empregados e empregados sem direitos trabalhistas. Por outro lado, reiteram que é junto aos terceirizados que os acidentes de trabalho apresentam piores índices e é entre terceirizados que grande parte dos trabalhadores análogos a escravos são encontrados. E, com efeito, segundo dados da Secretaria da Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho, tomando por base os dez maiores resgates realizados em cada ano, entre 2010 e 2013, 90% destes casos envolveram trabalhadores terceirizados, totalizando cerca de 85% dos trabalhadores resgatados de condições análogas às de escravo nestas ações¹⁵.

Quanto à questão remuneratória, enfatizam que quando as análises são feitas por setor econômico a terceirização se revela ainda mais nefasta. Os

¹⁵ SIT/MTb. Nota Técnica nº 216/2016/SIT. Análise técnica do Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015, que trata dos contratos de terceirização e das relações de trabalho dela decorrentes, em continuação à Nota Técnica nº 204/2016/SIT. Brasília: MTb, agosto de 2016.

dados publicados pelo Dieese chamam a atenção para as diferenças salariais, de jornada e de tempo de permanência no emprego entre terceirizados e efetivos, no caso do setor público, a terceirização compromete direitos, atinge a qualidade dos serviços prestados e propicia desperdício do dinheiro público.

Sobre as questões econômicas, em regra salientam que não é por meio da precarização do trabalho que serão alcançados melhores indicadores de competitividade e de produtividade, mas via dinamismo da economia, deixando claro que não aceitarão retrocessos na garantia jurídica dos trabalhadores. Por outro lado, afirmam a convicção de que na prática da terceirização se revela um retrocesso para a economia.

Dessa forma, há sentimento generalizado no sentido da não aprovação do PLC 30/2015, sendo desnudada a falsa ideia de que, se aprovado, beneficiaria os mais de doze milhões de terceirizados brasileiros, boa parte na informalidade.

Ao contrário.

Além de eliminar todos os freios à terceirização, permitindo-a em quaisquer atividades, possibilitará a *quarteirização*, aprofundará as desigualdades, fragilizará a organização sindical, correspondendo a uma exploração promíscua do trabalho.

Ainda, ressaltam que a oposição ao projeto de lei não é exclusiva das entidades sindicais e sociais representantes dos trabalhadores, apontando, como exemplo, para a Nota dos 19 Ministros do TST que afirmam que a medida representa um “profundo e rápido rebaixamento do valor social do trabalho”.

Igualmente, a Comissão de Assuntos Sindicais da Ordem dos Advogados do Brasil, OAB, declarou-se contrária, assim como: a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, ANAMATRA; a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, ANPT; a Confederação Nacional dos Bispos do Brasil, CNBB; o Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho, IPEATRA; a Rede Nacional de Pesquisas e Estudos em Direito Social, RENAPEDS; a Associação Latino-Americana de Advogados Laboralistas, ALAL; os Auditores Fiscais do

Ministério do Trabalho e a Rede Latinoamericana de Juízes, REDLAJ (organismo internacional com magistrados representantes de 19 países da América Latina) e o FÓRUM, todos unânimes em afirmar que o PLC 30/2015, além de representar ataque às conquistas históricas dos trabalhadores, também o faz em relação à sociedade brasileira na medida em que, se aprovado, provocará forte redução do mercado interno, com impacto direto sobre a geração de emprego e da renda, acirrando desigualdades.

Já o FÓRUM, em seus documentos, afirma que o PLC 30/2015, além de eliminar todos os freios à terceirização, permitindo-a em quaisquer atividades, possibilitará a *quarteirização*, aprofundará as desigualdades, fragilizará a organização sindical, correspondendo a uma exploração promíscua do trabalho, rechaçando todas e quaisquer tentativas de aprovação de medidas que:

“Incorporem formas de precarização do trabalho, ao permitirem que trabalhadores sejam contratados com jornadas mais extensas e expostos a maiores riscos no ambiente de trabalho resultando em maior incidência de acidentes fatais que sabidamente envolvemos trabalhadores terceirizados;

Aprofundem as desigualdades, ao permitirem salários menores para os terceirizados em relação ao trabalhador efetivo para as mesmas funções/tarefas;

Contribuam para fragmentar a organização dos trabalhadores;

Discriminem e desrespeitem direitos conquistados;

Legalizem iniciativas patronais que têm sido condenadas pela Justiça do Trabalho;

Favoreçam a “pejotização”, assim entendida a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, e os consequentes reflexos negativos na Previdência Social e demais fundos públicos;

Legitimem ou favoreçam a terceirização de serviços;

Rompam com a solidariedade de classe e com a identidade no trabalho; e

Limitem os horizontes do trabalhador em relação às perspectivas de vida e realização profissional, gerando profunda insegurança e angústia no trabalho.”

Neste difícil momento da sociedade brasileira, em que se faz necessário um projeto de desenvolvimento econômico e social que respeite os direitos dos trabalhadores, os participantes das 27 audiências públicas

expressaram-se contrários à aprovação do PLC 30/2015, apontando que, para além dos problemas já apontados, esconde-se nas proposições que visam a ampliação da terceirização uma das formas mais perversas da exploração humana no campo e nas cidades: **o trabalho escravo**.

À luz dessas importantes contribuições, sensíveis aos problemas apontados, dá-se a esta Casa a oportunidade de produzir uma solução adequada e pacificadora, que respeite aos princípios da Carta de 1988.

II.5 A posição de pesquisadores e de estudiosos do tema

Pesquisadores do mundo do trabalho têm analisado os impactos do **PLC nº 30/2015**, caso aprovado por esta Casa.

Segundo a análise dos pesquisadores Ricardo Antunes e Graça Druck¹⁶ as principais propostas que o **PLC nº 30** contempla são:

1. Libera a terceirização para qualquer tipo de atividades, ou seja, nenhuma diferenciação entre atividade meio e atividade fim, correspondendo a um verdadeiro retrocesso relativamente ao que hoje é definido pela Súmula 331 do TST. Estabelece que o *contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades **inerentes**, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante*; isto é, qualquer atividade, inclusive aquela que é própria ou especialidade da contratante, caindo por terra o argumento de que uma das principais justificativas para a terceirização é a especialização ou focalização;

2. Legaliza, na prática, a figura do “gato”, trazendo reais dificuldades ao trabalho dos Auditores Fiscais do Trabalho, na medida em que define a *contratante como a pessoa física ou jurídica* que celebra contrato de prestação de serviços determinados e específicos com empresa prestadora de serviços a terceiros. Portanto, a contratante poderá ser pessoa jurídica (PJ), empresas e pessoas físicas, permitindo, portanto, intermediação por meio de um indivíduo;

¹⁶ ANTUNES, Ricardo & DRUCK, Graça. A Terceirização como Regra. Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 4, out/dez 2013, p. 214-231.

3. Libera e legaliza a cascata de subcontratação, o que tem sido objeto de denúncia e de fiscalização do Grupo Móvel de Erradicação do Trabalho Escravo, criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTe), formado por Auditores Fiscais, Procuradores do Ministério Público do Trabalho (MPT) e da Polícia Federal (PF), na medida em que é por meio da ilimitada cadeia de subcontratação que se encontra o uso do trabalho análogo ao escravo. Prevê, ademais, que a empresa prestadora de serviços é a responsável pelo planejamento e pela execução dos serviços, nos termos previstos no contrato entre as partes, e que ela contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outra empresa ou profissionais para realização desses serviços. Isso implica total liberalização da terceirização, com seu potencial altamente precarizador das relações de trabalho e fragmentador da organização dos trabalhadores;

4. Legaliza o “rodízio” de empresas subcontratadas, especialmente no setor público;

5. Em vez de obrigar a contratante a estender alguns benefícios aos trabalhadores terceirizados que trabalham em suas dependências, como atendimento médico, ambulatorial e refeitório, o que já ocorre em muitas empresas em resposta às lutas dos trabalhadores e dos sindicatos e em atenção aos princípios constitucionais, o limita-se a “autorizá-la” a assegurar tais benefícios;

6. Quanto à responsabilidade solidária não inclui essa responsabilização ampla. Para as contratantes, define a responsabilidade subsidiária (hoje já existente), acrescentando o direito de “ação regressiva contra a devedora”. Ainda, estabelece diferente tratamento entre setores público e privado;

7. Quanto à multa em razão do descumprimento da lei, promove clara intervenção sobre o poder dos Auditores Fiscais do Trabalho, estimulando, na realidade, o não cumprimento;

8. O Projeto não assegurar a isonomia e a igualdade de direitos entre trabalhadores terceirizados e contratados que desempenham a mesma função. Não há nenhuma menção ao tratamento igual ou salário igual para trabalho igual;

nesse sentido, pode ser tido como contrário à Constituição e à Convenção nº 100 da OIT;

9. Consequente com o desrespeito à isonomia salarial, legalizando, por assim dizer a discriminação dos terceirizados, o PL 4330 define que o “enquadramento sindical” se dê segundo a atividade da empresa prestadora de serviços, contribuindo para a fragmentação da organização sindical.

Na mesma linha de análise, afirma Edvânia Lourenço, professora da Unesp¹⁷:

“As mudanças ora propostas, que restringem os direitos trabalhistas e previdenciários, expressam o rompimento do ciclo civilizacional proposto pelo capitalismo a partir das lutas entre capital e trabalho, significam, entre outros, os limites do projeto civilizacional burguês. É a derruição dos limites outrora impostos à extração da mais-valia absoluta. A terceirização remete ao ciclo inicial da industrialização capitalista, combina elementos de más condições de trabalho, baixos salários e aumento da jornada. Portanto, tem consequências arrasadoras sobre o trabalho e as representações sindicais.

(...)

Além das questões mais diretamente vinculadas ao trabalho e seu ambiente, a terceirização promove o alargamento dos índices de vulnerabilidade social. Por exemplo, o retorno do trabalho infantil e do adolescente, o rebaixamento salarial, a piora nas condições de trabalho, a extensão da jornada e a maior propensão aos acidentes de trabalho. Na terceirização reside a fonte geradora para muitos outros problemas sociais, como a prostituição e o aumento da precariedade social e da miséria humana. Existem, evidentemente, exceções. Mas, no geral, na base piramidal das relações sociais de trabalho, os terceirizados são aqueles que não têm segurança, seja porque trabalham em péssimas condições, seja porque as empresas terceiras abrem e fecham com muita facilidade, dificultando qualquer garantia trabalhista e perspectiva funcional.

(...)

A terceirização é um poderoso meio de reduzir a porosidade do trabalho, aqueles períodos em que a produção cai, as suas interrupções ou “tempo morto”. É um poderoso meio de negar o acesso aos benefícios garantidos nos acordos coletivos e de reduzir as contratações de trabalhadores especializados, com maior poder de

¹⁷ LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza. Terceirização: a derruição de direitos e a destruição da saúde de trabalhadores. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, p. 447-475, jul./set. 2015.

ganho. Se o trabalhador presta serviço por um curto período, não há tempo hábil para questionar a organização, tornando o trabalho muito mais inseguro do ponto de vista da saúde do trabalhador.”

Sobre as polêmicas que suscita esse debate, Biavaschi e Teixeira¹⁸ apontam:

“Muitos têm sido os artigos, as entrevistas, os pronunciamentos tanto dos que são contrários como dos que aprovam o projeto. Os que são contrários argumentam, em síntese, que ao invés de beneficiar os terceirizados, como afirma seus defensores, se for aprovado atingirá a todos de forma negativa, podendo, no limite, permitir a existência de empresas sem empregados e trabalhadores sem direitos, em grave retrocesso em relação à CLT, de 1943, e às conquistas da Constituição de 1988. Nesse campo estão os que afirmam que a geração de postos de trabalho vincula-se ao dinamismo da economia e que não é terceirizando que haverá maiores índices de produtividade e de competitividade.

A reação da sociedade contrária ao projeto tem sido importante para seu questionamento. Pesquisa inédita realizada recentemente com 80 mil trabalhadores da base sindical dos Químicos de São Paulo indicou que 65% dos entrevistados entende que impactará de forma negativa o emprego, com redução de salários e direitos. Por outro lado, essa reação contrária estimulou a defesa da proposta pelos setores econômicos e financeiros que buscam convencer de que se trata de algo benéfico à atividade econômica, amplia a competitividade, cria postos de trabalho e atende às necessidades de segurança jurídica e de regulamentação dos direitos dos terceirizados. Outros afirmam que os serviços terceirizados são, em geral, bastante específicos e prestados por empresas especializadas focadas nessas atividades, permitindo-lhes ganhos de eficiência e competitividade. No entanto, os dados das pesquisas que se debruçam sobre o tema refutam tais argumentos. Estudos visando a traçar o perfil dos terceirizados concluíram que o tempo de emprego em setores tipicamente terceirizados corresponde à metade daquele dos setores contratantes. A remuneração é, em média, média 27% inferior, apresentando, ainda, taxa de rotatividade de 45%, enquanto nos setores tipicamente contratantes o percentual é de 22% (Dieese, 2014). Além disso, as atividades terceirizadas concentram-se em atividades com pouca ou nenhuma especialização e a jornada do terceirizado é maior.”

Por fim, apontam Antunes e Druck (2013: 229), seriam falácias os argumentos pró-terceirização ampla, entre eles a afirmação de que a “terceirização cria empregos”, os “terceirizados percebem salários” e são “providos de direitos”, a “terceirização é positiva”, pois permite a

¹⁸ BIAVASCHI, Magda Barros & TEIXEIRA, Marilane Oliveira, A Terceirização e seu Dinâmico Processo de Regulamentação no Brasil: Limites e Possibilidades. Revista da ABET, volume 14 nº 1, Janeiro a Junho de 2015.

“especialização e qualificação das empresas”, voltadas a esconder o fundamental, ou seja, “que a terceirização tem como objetivos centrais a redução dos salários, a retração crescente dos direitos do trabalho e, o que é também de enorme relevância, aumentar a fragmentação, procurando desorganizar ainda mais a classe trabalhadora, tanto na esfera sindical como nas distintas formas de solidariedade coletiva que florescem no espaço produtivo.

Diante de tais considerações, impõe-se um exame criterioso da matéria, que evite o desvirtuamento do instituto da terceirização e o coloque nos limites do que é a terceirização lícita, necessária e capaz de contribuir para a eficiência empresarial e o desenvolvimento econômico.

III – VOTO

Em vista do exposto ao longo da análise da matéria, o **PLC nº 30/2015**, ao invés de dar conta dos problemas apontados, integrando os trabalhadores terceirizados à tela social de proteção ao trabalho, mais o discrimina, atingindo, de forma prejudicial, todos os que vendem sua força de trabalho.

O texto aprovado pela Câmara dos Deputados, em linhas gerais, permite a ampliação da terceirização e da *quarteirização*, além do incentivo à formação de pessoas jurídicas, num processo de pseudo-juridização das pessoas naturais, seja pela via da “pejotização”, seja pela falsa “socialização”, situações que, cada vez mais, tornam indiscerníveis a fronteira entre o que é lícito e o que é apenas fraude à legislação do trabalho.

O **PLC nº 30/2015** libera a terceirização para quaisquer atividades, possibilitando-a nas atividades-fim, e permite, para além das empresas especializadas, contratação via pessoa jurídica, cooperativas, fundações, associações, empresas individuais, as conhecidas PJ’s, ampliando-se as possibilidades de fraude e lesão a direitos, agora apoiadas na lei.

Além disso, dispõe que a representação sindical é garantida desde que a prestadora de serviços integre a mesma atividade econômica da tomadora, o que já é a realidade, desde que compõe a mesma atividade econômica, está representando pelo sindicato da respectiva categoria profissional. Já a isonomia

nas condições de trabalho não é adequadamente contemplada e não prevê a possibilidade de prevalência de acordo mais favorável.

No mesmo sentido, o **PLS nº 87, de 2010**, não se mostra capaz de merecer o acolhimento desta Casa.

Já o **Projeto de Lei do Senado nº 447, de 2011**, ao buscar positivar o entendimento expresso na **Súmula nº 331** do Tribunal Superior do Trabalho, explicitando a obrigação solidária da Administração Pública e da pessoa jurídica tomadora de serviços em relação aos encargos previdenciários devidos pelas respectivas prestadoras, assim como quanto aos encargos trabalhistas, mostra-se compatível com o princípio da solidariedade que consideramos não somente válido, como necessário, de modo a assegurar a satisfação dos direitos trabalhistas e previdenciários dos terceirizados.

Nesse sentido, há que se buscar caminho distinto.

Tramitam nesta Casa as proposições apresentadas pelo Senhores Senadores **Marcelo Crivella e Randolfe Rodrigues (PLS nº 300/2015 e PLS Nº 339/2016)**, cuja tramitação conjunta requeremos na forma do art. 258 do Regimento Interno do Senado Federal, que ainda não foi objeto de apreciação pela Mesa Diretora.

Tais proposições operam em direção oposta, conferindo ao tema tratamento mais orgânico, completo e adequado, preservando a terceirização onde ela pode ser admitida, em favor da racionalidade administrativa, mas protegendo os trabalhadores de forma mais consistente.

Seu conteúdo, assim, nos inspira a oferecer a esta Casa uma proposta distinta, equilibrada, que, em lugar de ampliar o escopo dos contratos de terceirização, apresente um conjunto de normas que, sem inviabilizar o seu emprego, e sem adotar normas mais restritivas do que as já em vigor, e de maneira absolutamente compatível com os art. 1º, IV, 5º, “caput” e 7º e 170 da Carta Magna, disciplina os direitos e garantias dos trabalhadores terceirizados.

Nesse sentido, propomos a aprovação de um **Substitutivo** que adote conceituação para contornar o debate sobre atividade-meio e atividade-fim,

de modo a superar a eventual insegurança jurídica decorrente da própria Súmula 331 do TST, que define as atividades que podem ou não ser terceirizadas e as responsabilidades no caso de terceirizações que não infrinjam o entendimento.

É nosso entendimento que se o Parlamento efetivamente deseja melhorar a vida dos terceirizados, ao invés de liberar essa forma de contratar indiscriminadamente para quaisquer atividades, devemos avançar em relação à **Súmula 331** do TST, clarificando os limites a essa forma de contratar, definindo como solidária a responsabilidade das contratantes, assegurando igualdade de direitos e condições de trabalho e definindo a representação sindical pela atividade preponderante.

Legislar em sentido oposto, fere de morte as garantias constitucionais da isonomia, ampliando as desigualdades reais do mundo do trabalho, por meio da subcontratação, da quarteirização e até da quinteirização, a pretexto de viabilizar a contratação de “serviços técnicos especializados”, e ainda em violação direta ou indireta a diversas convenções internacionais das quais o Brasil é signatário, como é o caso das Convenções 98 e 151 da OIT, que tratam da proteção contra atos antissindicais e da sindicalização no serviço público. Com efeito, é evidente que contratação de empregados e servidores terceirizados enfraquece os sindicatos, rompendo o vínculo social básico, com impactos na capacidade de mobilização e na formação da consciência de classe.

Assim, propomos na forma do Substitutivo que oferecemos a essa Casa:

1. positivar, com segurança jurídica, o critério da distinção entre atividades-fim, que são as atividades essenciais (ou inerentes) da empresa, e atividades-meio, ou não-essenciais (ou não-inerentes) como fator de legitimação legal da terceirização de serviços no Brasil;

2. estabelecer a regra da responsabilidade solidária da empresa tomadora de serviços em relação aos direitos dos trabalhadores terceirizados, inclusive nos acidentes de trabalho e nas doenças profissionais e do trabalho;

3. estabelecer a representação sindical pelo sindicato da categoria profissional predominante no âmbito da empresa tomadora;

4. estabelecer mínima isonomia salarial entre trabalhadores terceirizados e trabalhadores efetivos (empregados da empresa tomadora).

5. normatizar o princípio da norma mais benéfica em favor dos trabalhadores terceirizados, no âmbito da concorrência de normas estatais e convencionais, inclusive quanto às convencionadas no âmbito da tomadora dos serviços;

6. vedar a “*quarteirização*” e todas as subcontratações sucessivas;

7. vedar a terceirização por pessoas físicas, ainda que profissionais liberais ou produtores rurais;

8. proteger trabalhadores especialmente vulneráveis e reforçar a correspondente fiscalização.

Em linha com a interpretação jurisprudencial do TST, mas também com as proposições sob exame nesta Casa, propomos ainda assegurar, ao trabalhador terceirizado, a equiparação de direitos com os empregados próprios da contratante, notadamente quanto a alimentação, transporte, alojamento, atendimento ambulatorial, condições sanitárias e medidas de proteção à saúde e segurança, e, ainda, a responsabilidade solidária do contratante pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços.

Nessa equiparação, contudo, inserem-se garantias essenciais ao cumprimento do princípio da igualdade, sendo necessário assegurar ao empregado da empresa prestadora de serviços a percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços, desde que mais benéficos que o instrumento coletivo de sua categoria.

Propomos, ainda, assegurar, também, aos empregados da empresa contratada o mesmo piso salarial previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho para a categoria profissional preponderante na empresa contratante. Nas terceirizações em atividades inerentes, praticadas na forma da Lei do Trabalho Temporário - Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 - os empregados da empresa contratada que estiverem prestando serviços à empresa contratante não poderão

receber remuneração inferior àquela praticada em favor dos empregados da empresa contratante que desempenharem idênticas funções.

Entendemos necessário, ainda, autorizar a terceirização – vedando a *quarteirização* integral do objeto contratado – apenas às atividades-meio, conforme já previsto na **Súmula 331**, mas conceituando tais atividades em razão do que é, efetivamente, relevante, do ponto de vista da atuação empresarial, ou seja, as atividades econômicas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou negocial, ou que possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do seu objeto social, à contratada, para que esta a realize na forma prevista nesta Lei

Dessa forma, o Substitutivo não impede que, constituídas redes ou cadeias produtivas, possa haver complementaridades entre empresas – notadamente no setor industrial – que sejam supridas por meio de contratos de prestação de serviços. Definir o que é ou não a essência da atividade negocial é papel de cada empresa, ao estabelecer sua personalidade jurídica e seu plano de negócios, tendo em vista o caráter, inclusive, de temporariedade ou eventualidade, ou periodicidade, em que essas atividades se façam necessárias, pois apenas no caso daquelas que, efetivamente, não são permanentemente necessárias à atividade empresarial, é que se pode ter como lícita a terceirização. Já a atividade que seja *indissociável* – por razões, inclusive, hierárquicas – da atividade integrante do objeto social, mostra-se clara a impossibilidade de ser provida por meio de contrato de serviços.

Por certo que, nessa lógica, o modelo de negócios de uma empresa que tenha como objeto social produzir e vender sapatos, terá que contemplar a existência, em seu quadro, de empregados permanentes para “produzir” e “vender” sapatos, o que não impede que possa contratar a produção de solas, cadarços, adereços e outros produtos intermediários de forma terceirizada. Produzir. Uma empresa automobilística poderá continuar a contratar a produção de componentes, e sua montagem, mas não poderá deixar de ter, sob sua responsabilidade, o desenvolvimento e a montagem (produção final) do veículo que, ao final, leva a sua marca.

Entender em sentido oposto é negar a própria fundamentação teórica da terceirização, no sentido de que se justifica pelos ganhos de eficiência e produtividade, em vista da “especialização” da contratada e da concentração da contratante no que é a essência do seu negócio. Como afirmam Filgueiras e Cavalcante:

“Durante décadas, as empresas defenderam a retórica de que precisariam externalizar para se concentrar no essencial. Se agora querem terceirizar tudo, simplesmente confirmam que o conceito defendido é inconsistente. Na verdade, querem fazer com a atividade fim o que já fazem com as atividades-meio: gerir sua força de trabalho, com o uso de um ente interposto, obtendo todos os benefícios que essa forma de contratação lhes propicia.”¹⁹

Nessa linha, buscamos, na forma do Substitutivo, contribuir de forma hábil para disciplinar a matéria em sua totalidade, suprimindo a necessidade decorrente da lacuna legal, mas sem prejudicar a livre iniciativa e a valorização do trabalho humano, fundamentos da ordem econômica que devem merecer igual valoração.

Destaque-se que tal lacuna é um dos aspectos que acarreta a insegurança jurídica apontada por pelo menos 59,9% das empresas, em pesquisa realizada pela Confederação Nacional da Indústria em 2014²⁰. Superada essa lacuna, e assegurada melhor proteção jurídica tanto às empresas que optarem pela terceirização como para os empregados terceirizados, as suas vantagens, do ponto de vista da produtividade ou ganhos tecnológicos, poderão ser melhor avaliadas pelos que nela vejam oportunidades de melhoria em suas atividades empresariais.

Assim, o Substitutivo que ora submetemos aos Ilustres Pares confere ao tema tratamento orgânico, completo e adequado, preservando a terceirização onde ela pode ser admitida, em favor da racionalidade administrativa e da eficiência, mas protegendo os trabalhadores de forma mais consistente e isonômica, e sem impor restrições ao seu emprego lícito.

¹⁹ FILGUEIRAS, Vitor & CAVALCANTE, Sávio Machado; Terceirização: um problema conceitual e político. Le Monde Diplomatique Brasil. Disponível em <http://www.diplomatique.org.br/print.php?tipo=ar&id=1799>

²⁰ CNI, op.cit.

Destacamos, ainda, os seguintes aspectos do Substitutivo, incorporando aspectos das demais proposições sob exame, em favor de maior clareza e coerência sistêmica.

Quanto ao **art. 1º**, propomos redação que adota a denominação prevista pelo Código Civil, que em seu art. 40 estabelece que “as pessoas jurídicas são de direito público, interno ou externo, e de direito privado”. Dessa forma, a Lei em tela se dirige à regulação dos contratos de terceirização celebrados por pessoas jurídicas de direito privado e as relações de trabalho dele decorrentes.

No **§ 1º do art. 1º**, incluímos a previsão necessária de que a Lei em tela se aplica às pessoas jurídicas de direito privado, incluídas as empresas públicas e sociedades de economia mista e a suas subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, desde que explorem diretamente atividade econômica, em sentido estrito, e não se viole o princípio do acesso ao serviço público por meio de concursos públicos de provas ou de provas e títulos, bem assim às cooperativas de trabalho, nos termos da Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012.

Assim, mostra-se desnecessária qualquer menção a que as empresas estatais devam submeter-se a regime de competição com o mercado, visto ser suficiente, para a correta definição do escopo da aplicação da norma às empresas estatais, o requisito de que sejam exploradoras de atividade econômica em sentido estrito.

Trata-se, aqui, de apenas reconhecer a diferenciação já concretizada pelo Supremo Tribunal Federal, quanto ao escopo de aplicação do art. 173, § 1º da Carta Magna, no que veda tratamento diferenciado, do ponto de vista trabalhista, a empresas que explorem essas atividades. Quanto às que não exploram atividades econômicas em sentido estrito, há que se ponderar quanto à manutenção da igualdade de tratamento com os demais entes da administração direta e indireta. Ainda quanto a essa hipótese, explicitamos a previsão quanto à preservação do acesso aos empregos públicos por concurso público, posto que o princípio a que se refere contempla tanto os concursos apenas de provas, quanto os de provas e títulos.

No mesmo dispositivo, explicitamos a possibilidade de que possam atuar nessa prestação de serviços as cooperativas de trabalho, observado o disposto na Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012, a qual, inclusive, já prevê que a cooperativa de trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada. Em vista dessa possibilidade, na medida em que a entidade pessoa jurídica contratada possa ter empregados ou cooperados, optamos por adotar, ao longo de diversos artigos, em lugar da expressão “empregado” ou “empregados”, a expressão “trabalhador” ou “trabalhadores” ou “cooperados e empregados”, de modo a evitar-se quaisquer interpretações restritivas quanto aos direitos assegurados aos mesmos ou aos contratos de prestação de serviço a que estejam vinculados.

O § 2º do art. 1º reconhece que os órgãos e entidades sujeitas ao regime de direito público no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e sociedades de economia mista que não exploram atividades econômicas devem estar sujeitos a regras específicas relativas a essa condição, e que, nos casos de terceirização lícita, em que não haja a assunção de atividades próprias dos quadros permanentes desses órgãos e entidades, o trabalhador terceirizado deve merecer o mesmo grau de proteção que todos os demais. Nunca é demais lembrar que se acham, exatamente, nos contratos de terceirização regidos pela Lei nº 8.666, de 1993, os casos mais gritantes de desrespeito aos direitos trabalhistas, e, por isso mesmo, as regras que impedem que empresas inidôneas ou sem a qualificação requerida prestem serviços terceirizados, e as regras protetivas do trabalho terceirizado, devem ser igualmente aplicadas à administração direta e suas entidades sujeitas, em maior ou menor grau, ao direito público. Assim, igualmente preservada a regra constitucional do concurso público como forma de ingresso no serviço público, havendo terceirização lícita, ela se submeterá ao disposto na nova Lei.

No tocante ao art. 2º, adotamos a tese de que é conveniente preservar as noções *de atividade-fim e atividade-meio*, já amplamente assimiladas, para os fins da compreensão dos limites da terceirização. Tais expressões, contudo, são adotadas como sinônimas, respectivamente, de “**atividade inerente**” e de “**atividade não-inerente**”.

Na forma do inciso III, acolhendo, em parte, a **Emenda nº 3**, do Senador Paulo Bauer, explicitamos que a pessoa jurídica contratada deverá ser

constituída apenas sob a forma de sociedade ou cooperativa de trabalho. Dessa forma, afastamos a possibilidade de que possam figurar como contratadas as associações e fundações, visto que as associações são, por excelência, instituições que não tem finalidade econômica, sendo, portanto, incompatíveis para figurarem no polo passivo enquanto contratada para prestação de serviço terceirizado. Segundo artigo 53 do Código Civil (Lei 10.406/2002), "constituem-se as associações pela união de pessoas que se organizem para fins não econômicos", ou seja, a associação constitui-se para atender aos interesses de seus associados, que possuem identidade e laços que os põem numa mesma condição, sendo inadmissível, por absoluto vício de negócio em razão da pessoa, que associações figurem no polo passivo enquanto contratadas para prestação de serviço terceirizado. A fundação, de igual modo, não é uma sociedade nem uma empresa, mas entidade criada por um instituidor particular e que tem suas finalidades definidas conforme art. 62 do Código Civil. A fundação, ao contrário da associação (que se volta para atendimento apenas de seus associados), presta um serviço de relevância pública à sociedade, desde que enquadrado em suas finalidades, descabendo a sua contratação pelas razões econômicas que justificam a terceirização. Da mesma forma, afastando-se as pessoas jurídicas sob a forma de empresas individuais, evita-se que por meio do instituto da "pejotização" de pessoa física, possa haver desvio no objeto retro definido.

Quanto aos incisos IV e V, explicitamos o conteúdo das já consagradas expressões de **atividade-meio e atividade-fim**, mas dando-lhes o conteúdo lógico e teleológico dos conceitos de forma a caracterizar a atividade-meio como não-inerente, e atividade-fim como atividade inerente ao objetido social da empresa. Ao requisito da permanência da atividade (alínea "c" do inciso IV), como impedimento à sua terceirização, vinculamos o da sua imprescindibilidade para o atendimento das finalidades básicas da empresa contratante, sem prejuízo da ressalva dos serviços de vigilância, conservação e limpeza, que, todavia, já são objeto de tratamento específico e caracterizam-se como terceirização lícita já admitida, e caracterizadas, mediante ajuste no inciso V, como atividades-meio.

Ainda no **art. 2º, § 1º**, vedamos que figure como contratante ou como contratado a pessoa física ou natural, incluídos o produtor rural pessoa física e o profissional liberal no exercício de sua profissão, e no **§ 2º**, que figure como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios, de fato ou de direito,

sejam administradores ou equiparados da contratante; a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios, de fato ou de direito, guardem, cumulativamente, com o contratante de serviços, relação de pessoalidade, subordinação e não-eventualidade; e a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios, de fato ou de direito, tenham prestado serviços a contratante na qualidade de empregado ou trabalhador, sem vínculo empregatício, exceto se referidos titulares ou sócios sejam aposentados.

Quanto ao § 3º, estabelecemos que a contratada deverá ter objeto social único, compatível com o serviço contratado. Permitir que haja mais de um objeto empresarial da contratada, quando se referir a atividades que recaiam na mesma área de especialização, em nosso entender, poderia gerar conflitos interpretativos, dada a definição de que a empresa deverá ser “especializada” na atividade que oferece ao contratante já é suficiente para a justificação dessa relação contratual e da própria existência dessa empresa.

Nos termos do § 6º, a comprovada dissonância entre o objeto social dos atos constitutivos da empresa contratante e as suas atividades econômicas habituais configura fraude à lei, com os efeitos do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, ou seja, a nulidade, de pleno direito, dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos da CLT.

Na forma do § 7º, prevê que a inidoneidade da empresa contratada ou do contrato de terceirização, pela inobservância dos requisitos descritos no Projeto de Lei, determinará a formação do vínculo empregatício diretamente com a empresa contratante.

Configurar-se-á também vínculo empregatício, segundo o § 8º, entre o empregado da empresa prestadora de serviços com a tomadora de serviços quando: I – presentes os requisitos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho; ou II – realizadas funções diferentes das descritas nos contratos de terceirização. Define como ato de improbidade, nos termos do art. 11, V da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, permitir que o empregado terceirizado realize funções diferentes das descritas nos contratos regidos pela proposta, não se configurando, nesse caso, o vínculo empregatício.

Julgamos pertinente, ainda, explicitar, na forma do **§ 9º ao art. 2º**, que não se caracteriza terceirização de atividade-fim, para os fins do disposto nesta Lei, a contratação de trabalhadores nos termos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Tais hipóteses de contratação temporária, já longamente incorporadas ao ordenamento jurídico, fica, assim, preservada.

Incluímos, ainda, na forma do **§ 11**, previsão de que a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário, nos termos da Lei nº 6.019, de 1974. Tal previsão visa coibir qualquer espécie de burla às regras ora propostas.

No **art. 3º**, vedamos a contratação de serviços terceirizados nas atividades-fim da empresa tomadora de serviços, ressalvadas as hipóteses previstas na Lei nº. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, os serviços de vigilância, nos termos da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, e os serviços de conservação e limpeza.

No **art. 4º, § 2º**, explicitamos a vedação de terceirização ou subcontratação, pela contratada, da totalidade ou de parcela específica da execução do objeto do contrato, caso em que o vínculo empregatício formar-se-á diretamente com a empresa contratada, sem prejuízo da responsabilidade solidária da empresa contratante. Dessa forma, não restará dúvida quanto ao impedimento de que empresa terceirizada possa contratar a totalidade ou parcela específica do seu objeto com outra empresa, o que compromete a própria noção de especialização e parceria que justifica a terceirização.

O **art. 6º** determina que, para a celebração dos contratos de terceirização, a empresa tomadora de serviços deverá comunicar à entidade sindical representativa da categoria profissional preponderante, com antecedência mínima de cento e vinte dias: I – os motivos técnicos ou econômicos que recomendam a terceirização; II – os serviços e atividades que pretende terceirizar; III – a quantidade de trabalhadores diretos e indiretos envolvidos na terceirização; IV – a redução de custos ou as metas pretendidas; e V – os locais da prestação dos serviços dos trabalhadores terceirizados.

No **art. 7º**, inserimos entre as cláusulas obrigatórias do contrato, além da especificação do serviço a ser prestado e do objeto social da empresa contratante, do local e o prazo para realização dos serviços e da exigência de prestação de garantia em valor correspondente a quatro por cento do valor do contrato, limitada a cinquenta por cento do valor equivalente a um mês de faturamento do contrato em que ela será prestada, o controle mensal documentado, pela empresa tomadora de serviços, do pagamento da remuneração aos empregados da empresa prestadora de serviços que participem da execução dos serviços, individualmente identificados, bem como dos respectivos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e de contribuição previdenciária e o padrão de saúde e segurança compatível com a natureza do trabalho e de risco da empresa tomadora de serviços, mediante apresentação de programa específico, e da possibilidade de resolução do contrato, por parte da contratante, se for constatado o inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela contratada. No tocante às garantias, prevê que poderão ser prestadas mediante caução em dinheiro; seguro-garantia; ou fiança bancária. É facultada, porém, a substituição dessas modalidades pela retenção mensal de seis por cento do valor da fatura, cujo montante será depositado em conta específica, em nome da contratada, vinculada e bloqueada, que somente pode ser movimentada por ordem da contratante.

Na forma dos incisos **VII e VIII**, explicitamos que seja cláusula obrigatória a previsão de interrupção do pagamento dos serviços contratados e a resolução do contrato, por parte da contratante, se for constatado o inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela contratada; e de retenção, em conta específica, das verbas necessárias ao adimplemento das obrigações referidas no art. 18, e não a mera previsão da “possibilidade” dessas medidas.

Quanto ao **art. 8º**, definimos que integrarão os contratos de terceirização documentos comprobatórios da regularidade da empresa prestadora de serviços, entre eles, além do registro como pessoa jurídica, na forma da lei, e da inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ do Ministério da Fazenda; o alvará de localização e funcionamento; comprovante de entrega da última Relação Anual de Informações Sociais — RAIS devida; a Certidão Negativa de Débitos relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União (CND) ou Certidão Positiva com Efeitos de Negativa de Débitos relativos

a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União (CPEND); a Certificado de Regularidade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço — FGTS; o contrato social atualizado, com capital social integralizado considerado, pela empresa tomadora de serviços, compatível com a execução do serviço.

De forma consentânea com o que esta Casa já aprovou anteriormente, consideramos que o capital social da contratada deve observar a proporcionalidade com o número de empregados, indo de R\$ 10 mil para empresas com até dez empregados, a no mínimo R\$ 1 milhão, para empresas com mais de quinhentos empregados. Tais valores, ademais, deverão ser anualmente reajustados, pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC nos doze meses imediatamente anteriores, evitando-se a sua defasagem inflacionária. Inserimos, ainda, o § 2º de forma a fixar o prazo de 180 (cento e oitenta) dias para a integralização do capital, e a vedação da desintegralização do capital aportado, e, em caso de necessidade de adequação do capital a aumento do número de empregados, o prazo de 30 dias, ou até trinta dias antes de encerramento do contrato, para integralizar o capital social, prevalecendo o primeiro que for atingido. Trata-se de medidas necessárias para assegurar o cumprimento das obrigações das empresas, cujo objeto social é a prestação de serviços, e em cuja ausência ocorrem situações vexatórias aos direitos dos trabalhadores, como já mencionado neste Parecer.

Na forma do **art. 9º**, asseguramos a garantia aos empregados da contratada da percepção dos mesmos direitos assegurados aos empregados da contratante.

Em nenhuma hipótese os empregados da empresa contratada que estiverem prestando serviços à empresa contratante poderão receber piso salarial inferior àquele previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho para a categoria profissional preponderante na empresa contratante. Na forma do § 2º, as terceirizações em atividades inerentes, praticadas na forma da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, os empregados da empresa contratada que estiverem prestando serviços à empresa contratante não poderão receber remuneração inferior àquela praticada em favor dos empregados da empresa contratante que desempenharem idênticas funções. Caso a convenção ou acordo coletivo de trabalho mencionado no caput preveja remuneração para os empregados da empresa tomadora de serviços superior à remuneração dos empregados da

empresa prestadora de serviços, deverá esta complementá-la, por meio de abono, que integrará a sua remuneração para todos os efeitos legais, durante a execução do contrato.

Ao mesmo tempo, asseguramos aos trabalhadores terceirizados a aplicação dos direitos mais benéficos que integrem convenção ou acordo coletivo de trabalho celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços ou, ainda, quando for o caso, da respectiva categoria profissional diferenciada ou profissão liberal, nos termos do § 3º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Segundo o **art. 10**, os valores provisionados para o pagamento de obrigações de natureza trabalhista e previdenciária dos trabalhadores que tenham sua atividade integralmente voltada para a execução do serviço contratado serão depositados, pela contratante, em conta vinculada aberta no nome da contratada e em face do contrato, que somente poderá ser movimentada por ordem da contratante.

O **art. 11**, na forma da proposta da Emenda nº 2, do Senador Aloysio Nunes Ferreira, prevê que os contratos relativos a serviços continuados os valores provisionados para o pagamento de obrigações de natureza trabalhista e previdenciária dos trabalhadores que tenham sua atividade integralmente voltada para a execução do serviço contratado serão depositados, pela contratante, em conta vinculada aberta no nome da contratada, que somente poderá ser movimentada por ordem da contratante e exclusivamente para aquele fim.

Na forma do **art. 12** vedamos à contratante a utilização dos empregados da contratada em atividades distintas daquelas que são objeto do contrato, sob pena de responder diretamente pela formação do vínculo empregatício e por seus consectários.

O **art. 13** define, como deveres da empresa tomadora de serviços, dentre outros previstos em leis, convenções ou acordos coletivos de trabalho, ou normas regulamentadoras:

I – garantir e manter ambiente de trabalho, inclusive seus equipamentos e instalações, em condições adequadas ao cumprimento, pela empresa prestadora de serviços, das normas de segurança e saúde no trabalho quando o serviço for executado em suas dependências ou local por ela designado;

II – assegurar aos empregados da empresa prestadora de serviços o acesso às instalações disponíveis, de forma geral, a seus empregados, no que se refere à alimentação, transporte, alojamento, atendimento ambulatorial, condições sanitárias e medidas de proteção à saúde e segurança;

III – comunicar à empresa prestadora de serviços e ao sindicato da categoria profissional a ocorrência de todo acidente do trabalho, quando a vítima for trabalhador que participe direta ou indiretamente da execução do serviço objeto do contrato;

IV - fornecer o treinamento adequado e específico ao trabalhador, quando a atividade assim o exigir.

Conforme prevê o **art. 14**, a empresa tomadora de serviços deve garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos empregados da contratada enquanto estes estiverem a seu serviço, em suas dependências ou em local por ela designado, ou ainda no trajeto para a prestação dos respectivos serviços, respondendo objetiva e solidariamente pelos danos derivados de más condições de trabalho.

Nos termos do **art. 15**, na hipótese de contratação sucessiva para a prestação dos mesmos serviços terceirizados, com admissão de empregados da antiga contratada, a nova contratada deve assegurar a manutenção do salário e demais direitos previstos no contrato anterior.

No **art. 16**, asseguramos aos empregados que venham a ser contratados sucessivamente para a prestação dos mesmos serviços terceirizados, sendo ex-empregados de antiga contratada, e que não tiverem completado o período aquisitivo de férias ou as gozado na antiga contratada a garantia, na nova empresa contratada, a continuidade da contagem do período aquisitivo ou a

fruição das férias, desde que, no último caso, não se tenha esgotado o período concessivo, hipótese em que as férias serão indenizadas ao trabalhador.

Já o **art. 17** prevê que a empresa tomadora de serviços é solidariamente responsável, independentemente de culpa, pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e quaisquer outras decorrentes do contrato, inclusive no caso de falência da empresa prestadora de serviços, referente ao período do contrato. A empresa tomadora de serviços será, ainda, responsável solidária pelos danos causados aos trabalhadores por acidente de trabalho, nos termos dos arts. 20, 21 e 21-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ocorrido em decorrência do contrato celebrado com a empresa prestadora de serviços.

O **art. 18** trata das responsabilidades da contratante quanto à fiscalização do contrato, mediante a exigência mensal da comprovação do cumprimento das obrigações em relação aos trabalhadores da contratada que efetivamente participarem da execução dos serviços terceirizados, direta ou indiretamente, durante o período e nos limites da execução dos serviços contratados.

O **art. 19** mantém as retenções de 11% (onze por cento) do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, previsto nos art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (empresas de trabalho temporário), e 7º e 8º da Lei nº. 12.546, de 14 de dezembro de 2011 (empresas sujeitas a recolhimento de contribuição sobre a receita bruta). Nos demais casos, a retenção é mantida em 20% (vinte por cento) da folha de salários da contratada, que, para tanto, deverá informar até o 5º (quinto) dia útil do mês o montante total de sua folha de salários referente ao serviço prestado à contratada no mês anterior. O art. 19 elenca os demais tributos a serem objeto de retenção (imposto de renda na fonte, contribuição social sobre o lucro líquido – CSLL, contribuição para o PIS/PASEP, e contribuição para o financiamento da Seguridade Social – COFINS) e respectivas alíquotas.

O **art. 21** prevê que a retenção de má-fé do pagamento devido pela contratante à contratada caracteriza-se como apropriação indébita, na forma do art. 168 do Código Penal, aprovado pelo Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

O **art. 23** veda a aplicação da Lei ao trabalho doméstico.

O **art. 24** sujeita o infrator às penalidades administrativas de multa administrativa, dobrada em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei. Os valores iniciar-se-ão em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), e a fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

Além disso, o **art. 25** prevê que o descumprimento do disposto nesta Lei com o propósito de frustrar direito trabalhista sujeitará os responsáveis às penas do artigo 203 do Código Penal brasileiro.

O **art. 26** determina a aplicação subsidiária ao contrato entre a contratante e a contratada, no que couber, do disposto no Código Civil, instituído pela Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

Por fim, **no art. 28**, explicitamos a competência da Secretaria da Receita Federal do Brasil, observadas as respectivas competências, para editar normas regulamentares necessárias à execução do disposto nesta Lei, assim como instruções à fiscalização. Tal competência se dará, assim, em matérias tributárias, em paralelo às competências do Ministério do Trabalho, que se dirigem à fiscalização do trabalho e da arrecadação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Quanto à cláusula de vigência, entendemos, na forma do **art. 29**, que, em função do disposto no art. 8º da Lei Complementar nº 95, de 1998, segundo o qual a data da entrada em vigor da norma legal deve contemplar prazo razoável para que dela se tenha amplo conhecimento, e dos impactos que trará a nova legislação sobre situações já constituídas, deve haver um prazo hábil para que as empresas contratantes e contratadas possam promover as necessárias adaptações em suas estruturas e atividades.

Em face da lacuna legal existente, não é de se ignorar o fato de que, mesmo estando a questão em alguns de seus aspectos disciplinada pela **Súmula 331**, essa Súmula não tem o caráter amplo e abrange de uma Lei, ou que mesmo

haja, por força dessa característica, empresas que operem em desacordo com a **Súmula 331**, e, mais ainda, com o que vier a dispor a nova legislação.

Assim, em reconhecimento a existência de uma conjuntura fática que será fortemente afetada pela nova Lei, entendemos que esta Casa deva estabelecer um prazo de pelo menos cento e oitenta dias para a entrada em vigor da lei em tela.

Recorde-se que, quando da regulamentação do trabalho doméstico nos termos da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, estabeleceu-se prazos de até 120 dias para a completa produção de efeitos da norma, cautela que, da mesma forma, julgamos adequado adotar no presente caso.

Assim, ao examinarmos as proposições, é forçoso concluir pela **rejeição do Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015**, e pela **rejeição, também, do Projeto de Lei do Senado nº 87, de 2010**, em face de sua contrariedade aos princípios constitucionais estabelecidos no art. 1º, IV, 5º, “caput”, 7º, 173 e 193, assim como das Emendas nº 2 e 5 do Senador Paulo Bauer, e Emendas nº 1 e 3, do Senador Aloysio Nunes Ferreira.

Concluimos, todavia, pela **aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 447, de 2011**, na forma da **Emenda Substitutiva** que oferecemos, com o aproveitamento, ainda, das **Emendas nº 1, 3 e 4**, do Senador Paulo Bauer, e da **Emenda nº 2**, do Senador Aloysio Nunes Ferreira, por meio da qual pretendemos superar alguns problemas verificados, e reunir, de forma sistêmica, condições técnicas e políticas para o correto regramento da terceirização.

Sala das Sessões

SENADOR PAULO PAIM

Relator

EMENDA Nº - PLEN (SUBSTITUTIVO)

Dispõe sobre os contratos de terceirização por pessoas jurídicas de direito privado e as relações de trabalho deles decorrentes.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei regula os contratos de terceirização celebrados por pessoas jurídicas de direito privado e as relações de trabalho dele decorrentes.

§ 1º O disposto nesta Lei aplica-se às pessoas jurídicas de direito privado de que trata o art. 44 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, incluídas as empresas públicas e sociedades de economia mista e a suas subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, desde que explorem diretamente atividade econômica, em sentido estrito, e não se viole o princípio do acesso ao serviço público por meio de concursos públicos de provas ou de provas e títulos, bem assim às cooperativas de trabalho, nos termos da Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012.

§ 2º Ressalvas as disposições legais específicas relativas ao respectivo regime jurídico, aplica-se o disposto nesta Lei à administração pública direta, autárquica e fundacional, bem assim às empresas públicas, às sociedades de economia mista e a suas subsidiárias e controladas, inclusive de prestação de serviços públicos ou em regime de monopólio, que não desenvolvam atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, em sentido estrito, desde que não se viole o princípio do acesso ao serviço público por meio de concursos públicos de provas ou de provas e títulos.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se:

I – terceirização: a transferência, pela contratante, da execução de atividades-meio, assim consideradas as atividades especializadas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou negocial, ou que não sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do seu objeto social, à contratada, para que esta a realize na forma prevista nesta Lei, ou que não sejam permanentemente

necessárias para o funcionamento da contratante ou tomadora de serviços e das quais não possa prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe;

II – contratante ou tomadora de serviços: a pessoa jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados e específicos com empresa especializada na prestação dos serviços contratados, nos locais determinados no contrato ou em seus aditivos, relacionados a parcela de atividades passíveis de terceirização nos termos do inciso I;

III – contratada ou prestadora de serviços: a pessoa jurídica constituída sob a forma de sociedade ou cooperativa de trabalho que, possuindo qualificação técnica bastante e capacidade econômica compatível com a execução contratada, presta serviços determinados e específicos, relacionados a parcela de atividades passíveis de terceirização nos termos do inciso I, observando-se, em todo caso, os termos e garantias desta Lei;

IV – atividades-fim: as atividades econômicas integrantes do objeto social descrito nos atos constitutivos da contratante e todas as demais atividades que, realizando-se ou não nas dependências da contratante:

a) componham a essência econômica ou comercial da empresa e definam o seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico;

b) sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do objeto social; ou

c) sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da empresa tomadora e das quais não pode ela prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe;

V – atividades-meio: todas as atividades especializadas não compreendidas no inciso IV, realizadas ou não nas dependências da contratante, bem assim os serviços de vigilância, nos termos da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, e os serviços de asseio, conservação e limpeza.

§ 1º Não podem figurar como contratante ou como contratado, nos termos dos incisos II e III do caput deste artigo, a pessoa física ou natural, incluídos o produtor rural pessoa física e o profissional liberal no exercício de sua profissão.

§ 2º Também não podem figurar como contratada, nos termos do inciso III do caput deste artigo:

I – a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios, de fato ou de direito, sejam administradores ou equiparados da contratante;

II – a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios, de fato ou de direito, guardem, cumulativamente, com o contratante de serviços, relação de pessoalidade, subordinação e não-eventualidade;

III – a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios, de fato ou de direito, tenham prestado serviços a contratante na qualidade de empregado ou trabalhador, sem vínculo empregatício, exceto se referidos titulares ou sócios sejam aposentados.

§ 3º A contratada deverá ter objeto social único, compatível com o serviço contratado.

§ 4º A qualificação técnica da contratada para a prestação do serviço contratado deverá ser demonstrada mediante:

I – a comprovação de aptidão para o desempenho de atividade pertinente e compatível com o objeto do contrato;

II – a indicação das instalações, dos equipamentos e do pessoal adequados e disponíveis para a realização do serviço;

III – a indicação da qualificação dos membros da equipe técnica que se responsabilizará pelos trabalhos, quando for o caso.

§ 5º Tratando-se de atividade para a qual a lei exija qualificação específica, a contratada deverá comprovar possuir o registro de empresa e a anotação dos profissionais legalmente habilitados, nos termos da Lei nº 6.839, de 30 de outubro de 1980.

§ 6º A comprovada dissonância entre o objeto social dos atos constitutivos da empresa contratante e as suas atividades econômicas habituais configura fraude à lei, com os efeitos do art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 7º A inidoneidade da empresa contratada ou do contrato de terceirização, pela inobservância dos requisitos descritos nos incisos e parágrafos anteriores, determinará a formação do vínculo empregatício diretamente com a empresa contratante.

§ 8º Configurar-se-á também vínculo empregatício entre o associado da cooperativa de trabalho ou empregado da empresa prestadora de serviços com a tomadora de serviços quando:

I – presentes os requisitos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho; ou

II – realizadas funções diferentes das descritas nos contratos regidos por esta Lei.

§ 9º Configura-se ato de improbidade, nos termos do art. 11, V da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, permitir que o trabalhador terceirizado realize funções diferentes das descritas nos contratos regidos por esta Lei, não se configurando, nesse caso, o vínculo empregatício nos termos do § 8º, e observado o disposto no art. 5º, § 2º.

§ 10. Não se caracteriza terceirização de atividade-fim, para os fins do disposto nesta Lei, a contratação de trabalhadores nos termos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

§ 11 A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário, nos termos da Lei nº 6.019, de 1974.

Art. 3º. Ressalvadas as hipóteses previstas na Lei nº. 6.019, de 1974, os serviços de vigilância, nos termos da Lei nº 7.102, de 1983, e os serviços de asseio conservação e limpeza, é vedada a contratação de serviços terceirizados nas atividades-fim da empresa tomadora de serviços, conforme definidas nos termos do art. 2º.

Art. 4º. A contratada é responsável pelo planejamento e pela execução dos serviços, nos termos previstos no contrato com a contratante.

§ 1º A contratada contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores.

§ 2º É vedada a terceirização ou subcontratação, pela contratada, da totalidade ou de parcela específica da execução do objeto do contrato, caso em que o vínculo empregatício formar-se-á diretamente com a empresa contratada, sem prejuízo da responsabilidade solidária da empresa contratante.

Art. 5º. Ressalvados os casos da Lei nº 6.019, de 1974, os serviços de vigilância, nos termos da Lei nº 7.102, de 1983, e os serviços de asseio, conservação e limpeza, somente será lícito o contrato de terceirização quando estiver relacionado às

atividades-meio da contratante, nos termos do inciso I do art. 2º, desde que obedecidos os requisitos previstos nesta Lei.

§ 1º Na hipótese do caput, não haverá vínculo de emprego entre a contratante e os trabalhadores da contratada, exceto se configurados os requisitos dos art. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 2º A exceção prevista na parte final do § 1º, no que se refere à formação de vínculo empregatício, não se aplica quando a contratante for empresa pública ou sociedade de economia mista que explore atividade econômica em sentido estrito, bem como suas subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, ressalvando-se ao prejudicado, em todo caso, o direito a uma indenização correspondente aos consectários trabalhistas sonegados.

§ 3º É vedada a intermediação de mão de obra, salvo as exceções previstas em legislação específica.

Art. 6º. Para a celebração dos contratos previstos nesta Lei, a empresa tomadora de serviços deverá comunicar à entidade sindical representativa da categoria profissional preponderante, com antecedência mínima de cento e vinte dias:

- I – os motivos técnicos ou econômicos que recomendam a terceirização;
- II – os serviços e atividades que pretende terceirizar;
- III – a quantidade de trabalhadores diretos e indiretos envolvidos na terceirização;
- IV – a redução de custos ou as metas pretendidas; e
- V – os locais da prestação dos serviços dos trabalhadores terceirizados.

Art. 7º. Além das cláusulas inerentes a qualquer contrato, deve constar do contrato de terceirização:

- I – a especificação do serviço a ser prestado e do objeto social da empresa contratante;
- II – o local e o prazo para realização dos serviços;
- III – a exigência de prestação de garantia em valor correspondente a quatro por cento do valor do contrato, limitada a cinquenta por cento do valor equivalente a um mês de faturamento do contrato em que ela será prestada;

IV – o controle mensal documentado, pela empresa tomadora de serviços, do pagamento da remuneração aos trabalhadores da empresa prestadora de serviços que participem da execução dos serviços, individualmente identificados, bem como dos respectivos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, nos termos dos art. 15 e 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e de contribuição previdenciária;

V – a obrigatoriedade de fiscalização, pela contratante, do cumprimento das demais obrigações trabalhistas decorrentes do contrato, na forma do art. 18 desta Lei, e a responsabilidade pelo equivalente em caso de descumprimento;

VI – o padrão de saúde e segurança compatível com a natureza do trabalho e de risco da empresa tomadora de serviços, mediante apresentação de programa específico;

VII – a interrupção do pagamento dos serviços contratados e a resolução do contrato, por parte da contratante, se for constatado o inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela contratada; e

VIII – a retenção, em conta específica, das verbas necessárias ao adimplemento das obrigações referidas no art. 18 desta Lei.

§ 1º Para contratos nos quais o valor de mão de obra seja igual ou superior a cinquenta por cento do total, a garantia a que se refere o inciso III do caput deste artigo será correspondente a quatro por cento do valor do contrato, limitada a cento e trinta por cento do valor equivalente a um mês de faturamento do contrato em que ela será prestada.

§ 2º Para atendimento da exigência de prestação de garantia, a que se refere o inciso III do caput deste artigo, cabe às partes optar por uma das seguintes modalidades:

I – caução em dinheiro;

II – seguro-garantia; ou

III – fiança bancária.

§ 3º É facultada a substituição das modalidades previstas no § 2º deste artigo pela retenção mensal de seis por cento do valor da fatura, cujo montante será depositado em conta específica, em nome da contratada, vinculada e bloqueada, que somente pode ser movimentada por ordem da contratante.

§ 4º É nula de pleno direito cláusula que proíba ou imponha condição à contratação, pela contratante, de empregado da contratada.

Art. 8º Integrarão os contratos de terceirização os seguintes documentos comprobatórios da regularidade da empresa prestadora de serviços, a serem apresentados no momento da respectiva celebração, dentre outros que poderão ser exigidos pela tomadora de serviços:

I – registro como pessoa jurídica, na forma da lei;

II – inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ do Ministério da Fazenda;

III – alvará de localização e funcionamento;

IV – comprovante de entrega da última Relação Anual de Informações Sociais — RAIS devida;

V – Certidão Negativa de Débitos relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União (CND) ou Certidão Positiva com Efeitos de Negativa de Débitos relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União (CPEND);

VI – Certificado de Regularidade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço — FGTS;

VII – estatuto ou contrato social atualizado, com capital social integralizado compatível com o número de cooperados ou empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez cooperados ou empregados: capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas que tenham de onze a cinquenta cooperados ou empregados: capital mínimo de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais);

c) empresas que tenham de cinquenta e um a cem empregados: capital mínimo de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais);

d) empresas que tenham de cento e um a quinhentos cooperados ou empregados: capital mínimo de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais); e

e) empresas com mais de quinhentos cooperados ou empregados: capital mínimo de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais);

VIII - certificado de capacitação do trabalhador, fornecido pela empresa prestadora de serviços, para a execução de atividades em que se exijam, por conta de sua natureza, necessidade de treinamento específico;

IX – certidão de infrações trabalhistas expedida pelo órgão local do Ministério do Trabalho;

X – certidão negativa de execução trabalhista, expedida pela Justiça do Trabalho.

§ 1º O valor do capital social de que trata o inciso VII do caput deste artigo será reajustado anualmente, no mês correspondente ao da publicação desta lei, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC nos doze meses imediatamente anteriores.

§ 2º A empresa terá o prazo de 180 (cento e oitenta) dias para integralizar o seu capital social quando de sua constituição, vedada a desintegralização do capital aportado.

§ 3º Quando houver necessidade de adequação do capital social em decorrência da variação do número de empregados ou cooperados, a empresa terá prazo de trinta dias, ou até trinta dias antes de encerramento do contrato, para integralizar o capital social, prevalecendo o primeiro que for atingido.

Art. 9º É assegurada ao trabalhador da empresa prestadora de serviços, se mais benéfica, a percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços ou da respectiva categoria profissional diferenciada ou profissão liberal, nos termos do § 3º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 1º. Em nenhuma hipótese os trabalhadores da empresa contratada que estiverem prestando serviços à empresa contratante poderão receber piso salarial inferior àquele previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho para a categoria profissional preponderante na empresa contratante.

§ 2º Nas contratações praticadas na forma da Lei nº 6.019, de 3 1974, os trabalhadores da empresa contratada que estiverem prestando serviços à empresa

contratante não poderão receber remuneração inferior àquela praticada em favor dos trabalhadores da empresa contratante que desempenharem idênticas funções.

§ 3º Na hipótese de que trata o § 2º, caso a convenção ou acordo coletivo de trabalho mencionado no caput preveja remuneração para os trabalhadores da empresa tomadora de serviços superior à remuneração dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços, deverá esta complementá-la, por meio de abono, que integrará a sua remuneração para todos os efeitos legais, durante a execução do contrato.

§ 4º A representação sindical dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços observará o disposto nos artigos 8º da Constituição Federal e 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, garantindo-se os respectivos direitos de negociação coletiva e greve.

Art. 10. Convenção ou acordo coletivo de trabalho disciplinará a comunicação dos contratos de terceirização ao sindicato profissional.

Parágrafo único. Quando figurar como contratante empresa pública ou sociedade de economia mista que explore atividade econômica em sentido estrito, a comunicação de que trata este artigo deverá ser feita na forma prevista na legislação do respectivo ente controlador.

Art. 11 Nos contratos relativos a serviços continuados os valores provisionados para o pagamento de obrigações de natureza trabalhista e previdenciária dos trabalhadores que tenham sua atividade integralmente voltada para a execução do serviço contratado serão depositados, pela contratante, em conta vinculada aberta no nome da contratada, que somente poderá ser movimentada por ordem da contratante e exclusivamente para aquele fim.

§ 1º. Entende-se por serviços continuados, para os fins deste artigo, aqueles cuja necessidade de contratação estenda-se por mais de um exercício financeiro e continuamente.

§ 2º. No caso de contratos relativos a serviços continuados, quando o serviço for executado nas dependências da contratada ou em local por ela designado, o pagamento das remunerações e vantagens decorrentes da relação de emprego com a contratada serão feitos, pela contratante, diretamente ao trabalhador terceirizado, na mesma data em que forem feitos aos empregados próprios da contratante, devendo o valor pago aos trabalhadores terceirizados e respectivos encargos sociais ser descontado do montante devido à contratada.

§ 3º Na hipótese do § 2º, caberá à contratante o recolhimento das contribuições previdenciárias e dos depósitos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na respectiva conta vinculada do trabalhador terceirizado, nos termos da Lei nº 8.036, de 1990, devendo o valor recolhido ser deduzido do montante a ser depositado nos termos do “caput”.

§ 4º Em caso de rescisão do contrato de trabalho caberá à contratada o pagamento das verbas rescisórias ao trabalhador terceirizado de que trata o § 2º, deduzidos valores efetivamente pagos ou recolhidos pela contratante nos termos dos §§ 2º e 3º, sem prejuízo da responsabilidade solidária da contratante, nos termos do art. 17.

Art. 12 Para fins de liberação da garantia de que tratam o inciso III e o § 3º do art. 7º desta Lei, a contratada deverá comprovar à contratante a quitação das obrigações previdenciárias e das trabalhistas relativas aos trabalhadores da contratada que tenham participado da execução dos serviços contratados.

Parágrafo único. A garantia terá validade por até cento e oitenta dias após o encerramento do contrato, para fins de quitação de obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Art. 13 É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores da contratada em atividades distintas daquelas que são objeto do contrato, sob pena de responder diretamente pela formação do vínculo empregatício e por seus conseqüentes.

Art. 14 São deveres da empresa tomadora de serviços, dentre outros previstos em leis, convenções ou acordos coletivos de trabalho, ou normas regulamentadoras:

I – garantir e manter ambiente de trabalho, inclusive seus equipamentos e instalações, em condições adequadas ao cumprimento, pela empresa prestadora de serviços, das normas de segurança e saúde no trabalho quando o serviço for executado em suas dependências ou local por ela designado;

II – assegurar aos trabalhadores da empresa prestadora de serviços o acesso às instalações disponíveis, de forma geral, a seus empregados, no que se refere à alimentação, transporte, alojamento, atendimento ambulatorial, condições sanitárias e medidas de proteção à saúde e segurança;

III – comunicar à empresa prestadora de serviços e ao sindicato da categoria profissional a ocorrência de todo acidente do trabalho, quando a vítima for trabalhador que participe direta ou indiretamente da execução do serviço objeto do contrato;

IV - fornecer o treinamento adequado e específico ao trabalhador, quando a atividade assim o exigir.

§ 1º. Nos contratos que impliquem mobilização de trabalhadores da contratada em número igual ou superior a vinte por cento dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos trabalhadores da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

§ 2º Os serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho e as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes das contratantes deverão ser dimensionados de acordo com o total de trabalhadores que, em razão do contrato, prestam serviços em suas dependências ou em locais por ela designados, inclusive os vinculados às contratadas.

Art. 15 A empresa tomadora de serviços deve garantir as condições de segurança, saúde, higiene, salubridade e meio ambiente de trabalho dos trabalhadores da contratada enquanto estes estiverem a seu serviço, em suas dependências ou em local por ela designado, ou ainda no trajeto para a prestação dos respectivos serviços, respondendo objetiva e solidariamente pelos danos derivados de más condições de trabalho.

Art. 16 Na hipótese de contratação sucessiva para a prestação dos mesmos serviços terceirizados, com admissão de trabalhadores da antiga contratada, a nova contratada deve assegurar a manutenção do salário e demais direitos previstos no contrato anterior.

§ 1º Para os trabalhadores de que trata este artigo, o período concessivo das férias deve coincidir com os últimos seis meses do período aquisitivo, não se aplicando o caput do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 2º Havendo a rescisão do contrato de trabalho antes de completado o período aquisitivo, a compensação devida será feita no momento da quitação das verbas rescisórias, observado o disposto no art. 477, § 5º, da Consolidação das Leis do Trabalho, e ressalvado o disposto no § 3º.

§ 3º Aos trabalhadores de que trata este artigo que não tiverem completado o período aquisitivo de férias ou as gozado na antiga contratada será garantida, na nova contratada, a continuidade da contagem do período aquisitivo ou a fruição das férias, desde que, no último caso, não se tenha esgotado o período concessivo, hipótese em que as férias serão indenizadas ao trabalhador.

§ 4º É vedada a redução do percentual da multa prevista no art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036, de 1990, na rescisão contratual dos trabalhadores de que trata este artigo.

Art. 17 A empresa tomadora de serviços é solidariamente responsável, independentemente de culpa, pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e quaisquer outras decorrentes do contrato, inclusive no caso de falência da empresa prestadora de serviços, referente ao período do contrato.

Parágrafo único. A empresa tomadora de serviços será responsável solidária pelos danos causados aos trabalhadores por acidente de trabalho, nos termos dos arts. 20, 21 e 21-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ocorrido em decorrência do contrato celebrado com a empresa prestadora de serviços.

Art. 18 Entende-se por fiscalização, para os efeitos desta Lei, a exigência mensal, pela contratante, da comprovação do cumprimento das seguintes obrigações, em relação aos trabalhadores da contratada que efetivamente participarem da execução dos serviços terceirizados, direta ou indiretamente, durante o período e nos limites da execução dos serviços contratados:

I – pagamento de salários e remunerações em geral, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;

II – concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional;

III – concessão do vale-transporte, quando for devido;

IV – depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), nos termos dos art. 15 e 18 da Lei nº 8.036, de 1990;

V – pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos trabalhadores dispensados até a data da extinção do contrato de terceirização;

VI – recolhimento de obrigações previdenciárias; e

VII – regular registro de ponto, quando couber, atendendo-se às regras e limites dos artigos 58 e 59 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º Caso não seja comprovado o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias a que se refere o caput deste artigo, a contratante comunicará o fato à contratada e reterá o pagamento da fatura mensal, em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada.

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º deste artigo, a contratante deve efetuar diretamente o pagamento dos salários, os recolhimentos fiscais e previdenciários e o depósito do FGTS.

§ 3º Os valores depositados na conta de que trata o art. 11 desta Lei poderão ser utilizados pela contratante para o pagamento direto das verbas de natureza trabalhista e previdenciária.

§ 4º O sindicato representante da categoria do trabalhador deve ser notificado pela contratante para acompanhar o pagamento das verbas referidas nos §§ 2º e 3º deste artigo.

§ 5º Os pagamentos previstos nos §§ 2º e 3º deste artigo não configuram vínculo empregatício entre a contratante e os trabalhadores da contratada.

Art. 19 Ficam mantidas as retenções na fonte previstas no artigo 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e nos artigos 7º e 8º da Lei nº. 12.546, de 14 de dezembro de 2011.

§ 1º. Nos contratos de terceirização não abarcados pela legislação referida no caput, fica a contratante obrigada a reter o equivalente a 20% (vinte por cento) da folha de salários da contratada, que, para tanto, deverá informar até o 5º (quinto) dia útil do mês o montante total de sua folha de salários referente ao serviço prestado à contratada no mês anterior.

§ 2º. A contratante deverá recolher, em nome da empresa contratada, a importância retida até o dia 20 do mês subsequente, ou no dia útil imediatamente anterior, se não houver expediente bancário naquele dia.

§ 3º. O valor retido de que tratam o caput e o § 1º deste artigo, que deverá ser destacado na nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, poderá ser compensado por qualquer estabelecimento da empresa contratada, por ocasião do recolhimento das contribuições destinadas à seguridade social.

§ 4º. Na impossibilidade de haver compensação integral no mês da retenção, o saldo remanescente poderá ser objeto de compensação nos meses subsequentes ou de pedido de restituição.

§ 5º. Na ausência de retenção ou retenção a menor do que o valor devido, ficará a contratante solidariamente responsável pelo pagamento integral da contribuição previdenciária devida pela contratada sobre a folha de salários dos

trabalhadores envolvidos na execução do contrato, ressalvada a preferência do crédito trabalhista.

Art. 20 A par das retenções do artigo 19, a empresa contratante de serviços executados nos termos desta Lei deverá ainda reter, sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviço, a título de:

I - imposto de renda na fonte, a alíquota de 1,5% (um e meio por cento), ou alíquota menor prevista no artigo 55 da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1998;

II – contribuição social sobre o lucro líquido – CSLL, a alíquota de 1% (um por cento);

III – contribuição para o PIS/PASEP, a alíquota de 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento); e

IV – contribuição para o financiamento da Seguridade Social – COFINS, a alíquota de 3% (três por cento).

§ 1º. As alíquotas de 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento) e 3% (três por cento) aplicam-se inclusive na hipótese de a prestadora do serviço enquadrar-se no regime de não-cumulatividade na cobrança da contribuição para o PIS/PASEP e da COFINS.

§ 2º. No caso de pessoa jurídica beneficiária de isenção, na forma da legislação específica, de uma ou mais das contribuições de que trata este artigo, a retenção dar-se-á mediante a aplicação da alíquota específica correspondente às contribuições não alcançadas pela isenção.

§ 3º. Os valores retidos no mês deverão ser recolhidos ao Tesouro Nacional pela pessoa jurídica que efetuar a retenção ou, de forma centralizada, pelo estabelecimento matriz da pessoa jurídica, até o último dia útil do segundo decêndio do mês subsequente àquele mês em que tiver ocorrido o pagamento ou crédito à pessoa jurídica prestadora de serviço.

§ 4º. Os valores retidos na forma do caput deste artigo serão considerados como antecipação do que for devido pelo contribuinte que sofreu a retenção, em relação ao imposto de renda e às respectivas contribuições.

§ 5º. Na impossibilidade de haver compensação integral, no mês, pela contratada, o saldo poderá ser compensado com recolhimentos de tributos nos meses subsequentes ou ser objeto de pedido de restituição.

Art. 21 A retenção de má-fé do pagamento devido pela contratante à contratada caracteriza-se como apropriação indébita, na forma do art. 168 do Código Penal, aprovado pelo Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

Art. 22 As exigências de especialização e de objeto social único, previstas no art. 2º desta Lei, aplicam-se às atividades de prestação de serviços realizadas por correspondentes contratados por instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil, nos termos da regulamentação do Conselho Monetário Nacional, até a edição de lei específica acerca da matéria.

Art. 23 O disposto nesta Lei não se aplica à relação de trabalho doméstico.

Art. 24 O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita o infrator às seguintes penalidades administrativas, salvo se já houver previsão legal de multa específica para a infração verificada:

I – por violação das obrigações previstas no inciso I do art. 14, multa administrativa, à empresa tomadora de serviços, na forma prevista no artigo 201 da Consolidação das Leis do Trabalho;

II – por violação aos demais dispositivos, multa administrativa correspondente ao valor mínimo para inscrição na dívida ativa da União, por trabalhador prejudicado ou em situação irregular.

§ 1º. Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, o valor da multa será dobrado.

§ 2º. A cobrança dos valores previstos nos incisos I e II iniciar-se-á sempre com o valor mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

§ 3º. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 25 O descumprimento do disposto nesta Lei com o propósito de frustrar direito trabalhista sujeitará os responsáveis às penas do artigo 203 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 — Código Penal brasileiro, ou do preceito legal que vier a substituí-lo.

Art. 26 Aplica-se subsidiariamente ao contrato entre a contratante e a contratada, no que couber, o disposto no Código Civil, instituído pela Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

Art. 27 Para fins do enquadramento ao disposto nesta Lei, no que se refere à garantia de direitos dos trabalhadores, contratante e contratada devem adequar o contrato existente no prazo de cento e oitenta dias a partir da sua publicação.

Parágrafo único. A contratante e a contratada não poderão prorrogar contratos em vigor que não atendam ao disposto nesta Lei.

Art. 28 O Ministério do Trabalho e a Secretaria da Receita Federal do Brasil, observadas as respectivas competências, editarão normas regulamentares necessárias à execução do disposto nesta Lei, assim como instruções à fiscalização.

Art. 29 Esta Lei entra em vigor em cento e oitenta a contar da data de sua publicação.