



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

PROJETO DE LEI Nº _____, DE 2023
(DO SENHOR PAULO PAIM)

Dispõe sobre os contratos de terceirização por pessoas jurídicas de direito privado e as relações de trabalho deles decorrentes, revoga os artigos 4º-A, 4º-B, 4º-C, 5º-A, 5º-B, 5º-C, 5º-D, 19-B e 19-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, o art. 2º da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, e o art. 2º da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, altera o art. 149 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, e dá outras providências.

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 respeitado 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, respeitado 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



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou comercial, 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:



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

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



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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 de contratação temporária 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 de contratação temporária previstos 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, 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



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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;



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

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);



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

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\$ 15.000,00 (quinze mil reais);

b) empresas que tenham de onze a cinquenta cooperados ou empregados: capital mínimo de R\$ 75.000,00 (setenta e cinco mil reais);

c) empresas que tenham de cinquenta e um a cem empregados: capital mínimo de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais);

d) empresas que tenham de cento e um a quinhentos cooperados ou empregados: capital mínimo de R\$ 750.000,00 (setecentos e cinquenta mil reais); e

e) empresas com mais de quinhentos cooperados ou empregados: capital mínimo de R\$ 1.500.000,00 (um milhão e quinhentos mil 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 São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º. 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.

§ 2º. 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.

§ 3º. 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.

§ 4º. Na hipótese de que trata o § 3º, 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.

§ 5º. 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



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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 consectários.



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

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.



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

§ 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



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

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



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

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\$ 15.000,00 (quinze 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 Nos contratos de terceirização celebrados por órgãos e entidades da administração direta e indireta dos poderes da União, do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios, a qualificação econômico-financeira das pessoas jurídicas contratadas será comprovada, sem prejuízo de outros estabelecidos no Edital, e observado o disposto no art. 8º, mediante:



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

I - Certidão negativa de feitos sobre falência, recuperação judicial ou recuperação extrajudicial, expedida pelo distribuidor da sede do licitante, há menos de 180 (cento e oitenta) dias da data da contratação;

II - Capital Circulante Líquido (CCL) ou Capital de Giro (Ativo Circulante - Passivo Circulante) de, no mínimo, 16,66% (dezesesseis inteiros e sessenta e seis centésimos por cento) do valor estimado da contratação, tendo por base o balanço patrimonial e as demonstrações contábeis do exercício social anterior ao da licitação ou da contratação;

III – Endividamento total (ET) que deverá ser igual ou inferior a 0,6 (seis décimos), obtidos a partir da fórmula:

$$\text{Endividamento Total} = \frac{\text{Passivo Circulante} + \text{Passivo Não Circulante}}{\text{Ativo Circulante} + \text{Ativo não Circulantes}}$$

IV – Patrimônio Líquido igual ou superior a dez por cento do valor estimado da contratação.

V – declaração afirmando possuir patrimônio líquido igual ou superior a um doze avos do valor total dos contratos firmados pela licitante ou contratante com a Administração Pública e com empresas privadas, com a respectiva relação dos termos contratuais, vigentes na data da abertura da licitação ou da contratação, acompanhada de Demonstração do Resultado do Exercício (DRE).

VI – Índices de Liquidez Geral (LG), Solvência Geral (SG) e Liquidez Corrente (LC), iguais ou menores que 1 (um), apurados na forma a seguir:

$$\text{LG} = \frac{\text{Ativo Circulante} + \text{Realizável a Longo Prazo}}{\text{Ativo Circulante} + \text{Ativo não Circulante}}$$

$$\text{SG} = \frac{\text{Ativo Total}}{\text{Passivo Circulante} + \text{Passivo Não Circulante}}$$

$$\text{LC} = \frac{\text{Ativo Circulante}}{\text{Passivo Circulante}}$$

SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

Art. 29 O Ministério do Trabalho e Emprego e a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda, observadas as respectivas competências, editarão normas regulamentares necessárias à execução do disposto nesta Lei, assim como instruções à fiscalização.

Art. 30 O art. 149 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 149.

.....

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

.....

III – por intermédio de empresa que explore atividade de terceirização de mão de obra.

.....” (NR)

Art. 31 Ficam revogados os artigos 4º-A, 4º-B, 4º-C, 5º-A, 5º-B, 5º-C, 5º-D, 19-B e 19-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, o art. 2º da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, e o art. 2º da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

Art. 32 Esta Lei entra em vigor em cento e oitenta a contar da data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Em 2017, tivemos a oportunidade de relatar, em sua tramitação inicial na Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania, nesta Casa, 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 tramitavam, 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*”, 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*”



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

previdenciários resultantes da execução do contrato, e, em caso de dolo ou culpa, pelos encargos trabalhistas”, o Projeto de Lei do Senado nº 300, de 2015, que “dispõe sobre os contratos de terceirização de mão de obra e as relações de trabalho deles decorrentes” e o Projeto de Lei do Senado nº 339, de 2016, que “dispõe sobre os contratos de terceirização por pessoas de natureza jurídica de direito privado e as relações de trabalho deles decorrente”.

No exercício daquela Relatoria, realizamos exaustivo trabalho de negociação, diálogo e concertação com as mais diversas entidades patronais e de sindicais, representantes de trabalhadores, além da Magistratura Trabalhista, Ministério Público do Trabalho, Fiscalização do Trabalho, entidades da sociedade civil e especialistas, em reuniões e audiências realizadas em todo o País, que nos permitiram elaborar um amplo e completo substitutivo, de forma a dar correta disciplina ao instituto da terceirização.

Não obstante, dadas as circunstâncias políticas e econômicas daquele momento histórico, restaram aprovados pelo Congresso, na ocasião, na forma de parecer do Relator na Comissão de Assuntos Econômicos desta Casa, proposições que atuaram em sentido diametralmente oposto ao que nos parecia o correto e necessário.

Como resultado, em evidente retrocesso ao direito trabalhista e social, foram promulgadas as Leis nº 13.429, de 31 de março de 2017, e nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que alteraram profundamente a Lei nº 6.019, de 1974, para afastar quaisquer limitações ao uso da terceirização em atividades-fim das empresas contratantes, convertendo a prestação de serviços, em qualquer atividade, em simples mercadoria, com direitos inferiores aos empregados terceirizados.

Contudo, 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.



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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 atrair 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 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

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.

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



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

“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 estratégia 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 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

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.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

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.”

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

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.





SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

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 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

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

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



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

'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.

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



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

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 redundará 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”.

Apesar da regulamentação adotada, no sentido liberalizante, a partir de 2017, e aprofundado pela “Reforma Trabalhista”, o ordenamento jurídico materializado na Consolidação das Leis do Trabalho não comporta a terceirização tal como atualmente regulamentada.

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 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”.



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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.

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*¹⁰, 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.

Tal entendimento, contudo, não foi capaz de frear a tendência no sentido da ampliação do emprego da mão de obra terceirizada, revelando situação

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, p. 438. Ver, ainda, GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos, op cit.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

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



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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 adotada em maio de 2011, assim definia a Súmula 331 do TST:

“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-



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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 Delgado¹¹ :

“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, que restou superada pela permissão de terceirização em quaisquer atividades introduzida pelas Leis nº 13.429 e 13.467, de 2017, 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:

“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

¹¹ DELGADO, Maurício, op. Cit, p. 468.





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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)**

Para resgatar a necessidade de uma lei que seja compatível com os comandos da Ordem Social da Carta Magna e compatível com os direitos assegurados pelo art. 7º da Constituição, é necessária a revisão e reforma da legislação vigente.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

Os eventos recentes, ocorridos no Estado do Rio Grande do Sul, envolvendo a exploração de trabalho escravo em empresas vinícolas da Serra Gaúcha, por meio de empresas prestadoras de serviços por elas contratadas, mostrou a face mais cruel da terceirização, que nega os direitos básicos e a dignidade do trabalhador.

As entidades representativas que nos auxiliaram durante a elaboração do Parecer, que não foi apreciado, ao Projeto de Lei nº 30, de 2015, foram uníssonas 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, reiteravam 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 ações¹².

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

¹² 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.





SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

A legislação vigente, aprovada no bojo do processo de flexibilização de direitos trabalhistas da “Reforma” de 2017, além de eliminar todos os freios à terceirização, permitindo-a em quaisquer atividades, possibilitará a *quarteirização*, aprofundou as desigualdades, e fragilizou a organização sindical, correspondendo a uma exploração promíscua do trabalho.

Ademais, a oposição ao projeto de lei flexibilizador não era, então, exclusiva das entidades sindicais e sociais representantes dos trabalhadores, como demonstra a Nota dos 19 Ministros do TST que afirmavam que a medida representa um “profundo e rápido rebaixamento do valor social do trabalho”. E foi, precisamente, o que ocorreu.

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, afirmava que a flexibilização da terceirização, além de eliminar todos os freios à terceirização, permitindo-a em quaisquer atividades, possibilitaria 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;



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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 e do mundo, em que se faz necessário um projeto de desenvolvimento econômico e social que respeite os direitos dos trabalhadores, é importante registrar que os alertas que foram apresentados, de que estaria embutido nas proposições que visam a ampliação da terceirização uma das formas mais perversas da exploração humana no campo e nas cidades - **o trabalho escravo** – mostrou-se verdadeiro, infelizmente.

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, revendo o erro que foi cometido no ano de 2017.

Assim, entendemos serem necessária a apresentação de um novo texto, na forma do presente projeto, que regata o substitutivo que então formulamos, com atualizações.

Quanto ao **art. 1º**, que define o escopo da norma e seu campo de aplicação, adotamos a denominação de “pessoas de natureza jurídica de direito privado” na forma prevista no Código Civil, que em seu art. 40 estabelece que “as pessoas jurídicas são de direito público, interno ou externo, e de direito privado”. Não há que se referir, assim, a “pessoas de natureza jurídica”, mas a “pessoas jurídicas” de direito privado.

No **§ 1º do art. 1º**, além da inclusão necessária de que a Lei em tela se aplica às pessoas jurídicas de direito privado, adotamos ajuste no sentido de excluir, por desnecessidade, a expressão “em regime de competição com o mercado”, relativa às empresas estatais, 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,



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

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 o respeito 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 substituir, ao longo de diversos artigos, a expressão “empregado” ou “empregados” por “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 reconhece 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**, que trata dos conceitos adotados, define-se a terceirização como “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 comercial, ou



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

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.” Assim, desde logo fica afastada a terceirização de atividades-fim.

Como atividades fim, definimos 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;

Já as atividades-meio seriam “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.”

No inciso III, 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



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

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.

No § 3º do art. 2º, propomos a exclusão da permissão de que haja mais de um objeto empresarial da contratada quando se referir a atividades que recaiam na mesma área de especialização. Assim, a empresa deverá ser “especializada” na atividade que oferece ao contratante, para justificar a relação contratual e a própria existência dessa empresa.

Julgamos pertinente, ainda, explicitar, na forma de novo **§ 9º ao art. 2º**, que 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.

Nos termos do § 10, explicitamos 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, o **§ 11**, explicitando 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, propomos que, ressalvadas as hipóteses de contratação temporária 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.

No **art. 4º**, propomos a responsabilidade da contratada pelo planejamento e pela execução dos serviços, nos termos previstos no contrato com a contratante. Vedamos, ainda, a terceirização ou subcontratação, pela contratada,



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

da totalidade ou de parcela específica da execução do objeto do contrato, o que compromete a própria noção de especialização e parceria que justifica a terceirização. Nesse caso, o vínculo empregatício formar-se-á diretamente com a empresa contratada, sem prejuízo da responsabilidade solidária da empresa contratante.

No **art. 5º**, propomos, em reforço à limitação proposta no art. 2º, que 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, ressalvados os casos de contratação temporária previstos 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. Fica, ainda, vedada a intermediação de mão de obra, salvo as exceções previstas em legislação específica.

O art. 6º prevê que, 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. Tal medida facilitará não apenas o controle das atividades terceirizadas como também a fiscalização pelo Poder Público de sua regularidade, nos termos da Lei.

No **art. 7º**, quanto às cláusulas inerentes aos contratos, entre elas a prevista no inciso III, de que será exigida 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, prevemos nos incisos VII e VIII, no sentido de 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**, define-se que integrarão os contratos de terceirização os documentos comprobatórios da regularidade da empresa prestadora de serviços, a serem apresentados no momento da respectiva



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

celebração, dentre outros que poderão ser exigidos pela tomadora de serviços. O estatuto ou contrato social deverá contemplar requisitos de 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\$ 15.000,00 (quinze mil reais);

b) empresas que tenham de onze a cinquenta cooperados ou empregados: capital mínimo de R\$ 75.000,00 (setenta e cinco mil reais);

c) empresas que tenham de cinquenta e um a cem empregados: capital mínimo de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais);

d) empresas que tenham de cento e um a quinhentos cooperados ou empregados: capital mínimo de R\$ 750.000,00 (setecentos e cinquenta mil reais); e

e) empresas com mais de quinhentos cooperados ou empregados: capital mínimo de R\$ 1.500.000,00 (um milhão e quinhentos mil reais);

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. Assim, elevando-se esses requisitos, a responsabilidade patrimonial da empresa, em caso de irregularidades, será melhor assegurada, frente à gravidade das situações verificadas em contratos de terceirização, em que, inúmeras vezes, a empresa contratada não honra suas obrigações e não dispõe de patrimônio para ser por elas responsabilizada.

No art. 9º, tratamos da garantia aos empregados da contratada da percepção dos mesmos direitos assegurados aos empregados da contratante. Ao buscamos assegurar 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



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

diferenciada ou profissão liberal, nos termos do § 3º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

O art. 13 veda 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 consectários.

O art. 14 fixa 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 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.

No **art. 16** propomos, de forma a assegurar 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.

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.



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

O art. 18 trata da fiscalização das obrigações da empresa contratada, que caberá à contratante, definindo-se como fiscalização, para os efeitos desta Lei, a exigência mensal, pela contratante, da comprovação do cumprimento das obrigações relativas a pagamento de salários e remunerações em geral, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário, pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos trabalhadores dispensados até a data da extinção do contrato de terceirização e recolhimento de obrigações previdenciárias, entre outras igualmente relevantes. 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.

Na forma do art. 24, propomos que o descumprimento do disposto nesta Lei sujeite 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. 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. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

O art. 25 prevê que 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. Complementarmente, propomos alteração Ao art. 149 do Código Penal, para prever agravamento da pena, no caso de a redução de trabalhador à condição análoga à de escravo ser praticada por intermédio de empresa que explore serviços de terceirização de mão-de-obra.

Incorporamos, na forma do **art. 28**, com a finalidade de melhor assegurar a comprovação da qualificação econômico financeira das contratadas, quando figurar como contratante a Administração Pública direta e indireta, requisitos já firmados pelo Tribunal de Contas da União nos Acórdãos 1.214/2013 e 628/2014, evitando-se, de um lado, excessos burocráticos, mas atendendo à necessidade de preservar-se ao lado do interesse público, o do trabalhador, mediante a comprovação de real capacidade patrimonial e financeira de arcar com os compromissos decorrentes da contratação.



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Por fim propomos na forma do art. 29, a competência para o Ministério do Trabalho e Emprego e Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil para editar normas regulamentares necessárias à execução do disposto nesta Lei, assim como instruções à fiscalização. No caso da Receita Federal, tal competência se dará, assim, em matérias tributárias, em paralelo às competências do Ministério do Trabalho e Emprego, que se dirigem à fiscalização do trabalho e da arrecadação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

O art. 31 revoga as normas editadas nos termos das Leis nº 13.429, de 31 de março de 2017, e nº 13.467, de 13 de julho de 2017, por expressa incompatibilidade com a norma ora proposta.

Quanto à cláusula de vigência (**art. 32**), entendemos 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 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.

Com esta proposição, pretendemos oferecer a esta Casa a nossa contribuição para a retificação de um equívoco histórico, com gravíssimas repercussões sociais e econômicas. Passados quase seis anos da vigência da “reforma trabalhista”, mostra-se evidente que as medidas adotadas não contribuíram para a geração de emprego, ou para a melhoria da renda do trabalhador. Ao contrário, elas agravaram situações que já eram vergonhosas no país, propiciando ainda maiores condições para a precarização do trabalho, o desrespeito à dignidade do trabalhador à para a redução da proteção social que é objetivo da Constituição da República. Por isso, esperamos contar com o apoio dos Ilustres Pares.

Sala das Sessões

SENADOR PAULO PAIM



SF/23889.80768-06



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

