

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº , DE 2015

Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho dele decorrentes.

O **Congresso Nacional** decreta:

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

§1º O disposto nesta Lei aplica-se às empresas privadas, como também às empresas públicas, às 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 e não se viole o princípio do acesso ao serviço público por meio de concursos de provas e títulos.

§2º A presente lei não se aplica à administração pública direta, autárquica e fundacional, nem tampouco às empresas públicas, às sociedades de economia mista e a suas subsidiárias e controladas que não desenvolvam atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços.

§3º 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.



SF/15584.38066-52

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

I – terceirização: a transferência, pela contratante, da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada, para que esta a realize na forma prevista nesta Lei;

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 qualquer de suas atividades não-inerentes, ou, na forma da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, a parcela de suas atividades inerentes, observando-se, em todo caso, os termos e garantias desta Lei;

III – contratada ou prestadora de serviços: a pessoa jurídica que, possuindo qualificação técnica bastante e capacidade econômica compatível com a execução contratada, presta serviços determinados e específicos, relacionados a parcela de qualquer de suas atividades não-inerentes ou, na forma da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, de suas atividades inerentes, observando-se, em todo caso, os termos e garantias desta Lei;

IV – atividades inerentes: as atividades econômicas integrantes do objeto social descrito nos atos constitutivos da contratante e todas as demais atividades que, realizando-se nas dependências da contratante ou em local por ela designado:

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



b) 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;

V – atividades não-inerentes: todas as atividades econômicas não compreendidas no inciso anterior, realizadas ou não nas dependências da contratante.

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

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

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

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

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

§3º A contratada deverá ter objeto social único, compatível com o serviço contratado, sendo permitido mais



de um objeto quando este se referir a atividades que recaiam na mesma área de especialização.

§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 artigo 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 empregado da empresa prestadora de serviços com a tomadora de serviços quando:



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

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

§9º Os casos litigiosos, quanto à classificação das atividades objeto de contratos de terceirização, serão examinados pela Justiça do Trabalho, no âmbito judicial, ou pela Secretaria das Relações de Trabalho, no âmbito administrativo.

Art. 3º. Ressalvadas as hipóteses previstas na Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, é vedada a contratação de serviços terceirizados nas atividades inerentes da empresa tomadora de serviços.

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 empregados.

§2º É vedada a terceirização, 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, ressalvada a responsabilidade solidária da empresa contratante.

Art. 5º. Ressalvados os casos da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, somente será lícito o contrato de terceirização quando estiver relacionado às atividades não-inerentes da contratante, desde que obedecidos os requisitos previstos nesta Lei.



§1º Na hipótese do *caput*, não haverá vínculo de emprego entre a contratante e os empregados da contratada, exceto se configurados os requisitos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§2º A exceção prevista na parte final do parágrafo anterior, no que se refere à formação de vínculo empregatício, não se aplica quando a contratante for empresa pública ou sociedade de economia mista, bem como suas subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, 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 sua categoria profissional preponderante, com antecedência mínima de 120 (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 empregados da empresa prestadora de serviços que participem da execução dos serviços, individualmente identificados, bem como dos respectivos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e de contribuição previdenciária;

V – a obrigatoriedade de fiscalização, pela contratante, do cumprimento das demais obrigações trabalhistas decorrentes do contrato, na forma do art. 17 desta Lei, e a responsabilidade pelo equivalente em caso de descumprimento;

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

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



VIII – a possibilidade de retenção, em conta específica, das verbas necessárias ao adimplemento das obrigações referidas no art. 17 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 Débito — CND ou Certidão Positiva de Débitos com efeito Negativo — CPD-EN da Previdência Social;
- VI – Certificado de Regularidade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço — FGTS;
- VII – contrato social atualizado, com capital social integralizado considerado, pela empresa tomadora de serviços, compatível com a execução do serviço;
- 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 e Emprego;
- X – certidão negativa de execução trabalhista, expedida pela Justiça do Trabalho.

Art. 9º É assegurada ao empregado da empresa prestadora de serviços a percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços, desde que mais benéficos que o instrumento coletivo de sua categoria.



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

§2º Nas terceirizações em atividades inerentes, praticadas na forma da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, os empregados da empresa contratada que estiverem prestando serviços à empresa contratante não poderão receber remuneração inferior àquela praticada em favor dos empregados da empresa contratante que desempenharem idênticas funções.

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

§4º Convenção ou acordo coletivo de trabalho disciplinará a comunicação dos contratos de terceirização ao sindicato profissional.

§5º Quando figurar como contratante ente da Administração Pública indireta, a comunicação de que trata este artigo deverá ser feita na forma prevista na legislação do respectivo ente controlador.

Art. 10 Os valores provisionados para o pagamento de obrigações de natureza trabalhista e previdenciária dos trabalhadores que tenham sua atividade integralmente voltada para a execução do serviço contratado serão



depositados, pela contratante, em conta vinculada aberta no nome da contratada e em face do contrato, que somente poderá ser movimentada por ordem da contratante.

Parágrafo único. 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.

Art. 11 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 empregados 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. 12 É vedada à contratante a utilização dos empregados da contratada em atividades distintas daquelas que são objeto do contrato, sob pena de responder diretamente pela formação do vínculo empregatício e por seus consectários.

Art. 13 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 empregados da empresa prestadora de serviços o acesso às instalações disponíveis, de forma geral, a seus empregados, no que se refere à alimentação, transporte, alojamento, atendimento ambulatorial, condições sanitárias e medidas de proteção à saúde e segurança;

III – comunicar à empresa prestadora de serviços e ao sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços e ao respectivo sindicato da categoria profissional da empresa prestadora de serviços a ocorrência de todo acidente em suas dependências ou em local por ela designado, quando a vítima for trabalhador que participe direta ou indiretamente da execução do serviço objeto do contrato;

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

Parágrafo único. Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a vinte por cento dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados 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.

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



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

§1º Para os empregados 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.

§3º É vedada a redução do percentual da multa prevista no art. 18, §1º, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, na rescisão contratual dos empregados de que trata este artigo.

Art. 16 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. 17 Entende-se por fiscalização, para os efeitos desta Lei, a exigência mensal, pela contratante, da comprovação do



cumprimento das seguintes obrigações, em relação aos empregados 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);

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

VI – recolhimento de obrigações previdenciárias; e

VII – regular registro de ponto, quando couber, atendendo-se às regras e limites dos artigos 58 e 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§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. 10 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 empregados da contratada.

Art. 18 Ficam mantidas as retenções na fonte previstas no artigo 31 da Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991, e nos artigos 7º e 8º da Lei n. 12.546, de 14 de dezembro de 2011.

§1º. Nos contratos de terceirização não abarcados pela legislação prevista 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 anterior, se não houver expediente bancário naquele dia.



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

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

§5º. Na ausência de retenção ou retenção a menor do que o valor devido, ficará a contratante solidariamente responsável pelo pagamento integral da contribuição previdenciária devida pela contratada sobre a folha de salários dos empregados envolvidos na execução do contrato, ressalvada a preferência do crédito trabalhista.

Art. 19 A par das retenções do artigo 16, 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 n. 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. 20 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. 21 As exigências de especialização e de objeto social único, previstas no art. 2º desta Lei, aplicam-se às atividades



de prestação de serviços realizadas por correspondentes contratados por instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil, nos termos da regulamentação do Conselho Monetário Nacional, até a edição de lei específica acerca da matéria.

Art. 22 O disposto nesta Lei não se aplica à relação de trabalho doméstico.

Art. 23 O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora às seguintes penalidades administrativas:

I – por violação das obrigações previstas no inciso I do art. 13, 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 sem situação irregular.

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

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

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

Art. 24 O descumprimento do disposto nesta Lei com o propósito de frustrar direito trabalhista sujeitará os



responsáveis às penas do artigo 203 do Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 — Código Penal brasileiro, ou do preceito legal que vier a substituí-lo.

Art. 25 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. 26 O Ministério do Trabalho e Emprego editará normas regulamentares necessárias à execução desta Lei, assim como instruções à fiscalização.

Art. 27 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Em 22 de abril de 2015, a Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei nº 4.330-C/2004, da relatoria do Deputado Arthur Oliveira Maia, SD/BA. No dia 27 de abril de 2015, o projeto foi remetido ao Senado Federal e recebeu o número PLC 30/2015.

Trata-se de projeto de autoria do Deputado Sandro Mabel, PL 4330/04, que dispõe sobre *contratos de terceirização e as relações de trabalho dele decorrentes*. Várias Centrais Sindicais, como a Central Única dos Trabalhadores, CUT, a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, CTB, a Nova Central Sindical, NCST, a União Geral dos Trabalhadores, UGT, a Intersindical, manifestaram-se contrárias ao projeto, apontando seus malefícios. Essas Centrais integram o **FÓRUM PERMANENTE EM DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES AMEAÇADOS PELA TERCEIRIZAÇÃO – FÓRUM**, que congrega entidades e



estudiosos do mundo do trabalho de diversos segmentos, como é o caso das Centrais já referidas, da Força Sindical, da Federação Única dos Petroleiros, FUP, da Confederação Nacional dos Bancários, CONTRAF, de movimentos sociais como MHuD, MAM, MST, da União Nacional dos Estudantes, UNE, e de entidades de representação de operadores do direito, como a Associação Latino Americana de Advogados Laborais, ALAL; a Associação Latino Americana de Juizes do Trabalho, ALJT; a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, ANAMATRA; a Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas, ABRAT; a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, ANPT; a Ordem dos Advogados do Brasil, OAB; o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho, SINAIT; e pesquisadores acadêmicos junto e grupos de pesquisa, como o Grupo de Pesquisa "Trabalho, Constituição e Cidadania" da Universidade de Brasília, entre outros.

Nota Técnica da Federação das Indústrias de São Paulo – FIESP atribui às atuais limitações legais o fato de que os terceirizados serem os trabalhadores em segmentos vulneráveis e afirma que a ampliação da terceirização permitirá sejam constituídas empresas especializadas em serviços de maior valor agregado, com trabalhadores mais qualificados e melhores condições de trabalho, elevando a produtividade da economia. Tais análises, porém, não são corretas. Igualmente, é ilusória a afirmação de que com a lei teremos segurança jurídica e irreal a promessa de que a aprovação do projeto trará benefícios à população brasileira. Disse o relator na Câmara, Deputado Arthur Maia, que a aprovação do projeto de lei trará *avanços importantes para a proteção dos milhões de trabalhadores terceirizados do Brasil, que hoje não dispõem de nenhuma legislação protetora dos seus direitos*. Na realidade, a situação é outra e os malefícios serão enormes, com ampliação das desigualdades e das iniquidades, sem que se proteja, ao contrário, a população trabalhadora e sem que se lhes assegure vida mais digna e trabalhos mais inclusivos.



Convém assinalar que o tema de segurança jurídica esbarra na própria Súmula 331 do TST, que define as atividades que podem ou não ser terceirizadas e as responsabilidades no caso de terceirizações que não infrinjam o entendimento. Por outro lado, há leis que disciplinam a contratação dos trabalhadores terceirizados. No caso da Súmula 331 do TST, a terceirização é lícita em quatro hipóteses: na contratação de trabalhadores por empresa de trabalho temporário (Lei nº 6.019/74), mesmo nas atividades-fim; na contratação de serviços de vigilância, *ex vi* da Lei n. 7.102, de 20.06.1983; na contratação de serviços de conservação e limpeza; e na contratação de serviços ligados à atividade-meio do tomador. Ainda, define como subsidiária a responsabilidade da tomadora nas terceirizações “lícitas” e a formação de vínculo de emprego direto com esta quando, na prática, se evidenciar trabalho pessoal a ela prestado diretamente, de forma subordinada. Se o Parlamento efetivamente deseja melhorar a vida dos terceirizados rumo a uma sociedade menos desigual, ao invés de liberar essa forma de contratar indiscriminadamente para quaisquer atividades, como o faz, sob o eufemismo de empresas especializadas e permitindo, inclusive, a quarteirização e a contratação de pessoas jurídicas, individuais, cooperativas, avançaria em relação à Súmula 331 do TST, para colocar mais claramente os limites a essa forma de contratar, definindo como solidária a responsabilidade das contratantes, assegurando igualdade de direitos e condições de trabalho e definindo a representação sindical pela atividade preponderante. Mas não.

Tanto o PL 4330, como, agora, o PLC 030, substitui o critério em vigor, baseado na distinção entre atividade-fim - ou seja, permanentemente necessária à tomadora - e atividade-meio por outro baseado na ideia de “especialização” da atividade. E o fazendo, permite a terceirização em quaisquer atividades, desde que empresas especializadas sejam contratadas. Em outras palavras, o empregador poderá terceirizar quaisquer atividades, inclusive as essenciais ao seu objeto social, desde que por intermédio de uma *“empresa especializada, que presta serviços determinados e específicos,*



relacionados a parcela de qualquer atividade da contratante". No limite, poderemos ter empresas sem empregados, e trabalhadores sem os direitos assegurados pela CLT como conquista histórica e verticalizados pela Constituição de 1988, na medida em que todos poderão ser terceirizados e contratados, inclusive, via contratos de natureza civil, sem direitos trabalhistas e com sérios ônus à cidadania, bem como à constituição de fundos públicos. É que ao retirar os freios colocados pela jurisprudência a essa forma de contratar, libera-a para quaisquer atividades, mercantilizando o trabalho humano e fragmentando os já precários laços de solidariedade que costuram o processo civilizatório. Foi o que registrou Nota Oficial do Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho, de 10 de abril de 2015, “[a]lém de isolar o Brasil dos cânones internacionais de tutela ao trabalho”. Terceirização que, se perversa no campo do privado, no campo do público impacta a alocação de servidores, escancarando as possibilidades da contratação sem concurso público, conquista da cidadania brasileira.

Defensores do projeto dizem que além da melhoria da condição dos terceirizados, as demandas trabalhistas serão reduzidas, pois não mais haverá insegurança jurídica que a dicotomia entre atividade-fim e atividade-meio estabelece. Nada mais falso. Primeiro, o projeto não prevê mais direitos para os terceirizados. Depois, a Súmula 331 é clara na redação. Ainda, toda a norma é interpretada e são distintas as interpretações que a jurisprudência faz. Por fim, o litígio apenas migrará. As cortes trabalhistas não mais discutirão se a atividade terceirizada é finalística ou acessória. Mas discutirão se ela é, de fato, fornecida por empresa “especializada” que detenha *know-how* diferenciado para aquela atividade (i.e., se oferece mesmo “serviços técnicos especializados”) ou se é apenas simulacro, sem especialização técnica, constituída para fornecer mão de obra comum à(s) tomadora(s) e reduzir os custos do trabalho. Assim, a dita insegurança jurídica triplicará.



Dizem seus defensores, também, que a produtividade será ampliada. Igualmente nada mais ilusório. Não há evidências empíricas de que terceirizando ou de que flexibilizando direitos se conquistem patamares de maior produtividade e de melhor competitividade. Aliás, recentes estudos do FMI mostram exatamente o contrário. Ademais, no Brasil dos anos 1990 muito se flexibilizou e se terceirizou e em nada se evoluiu em termos de emprego, produtividade e competitividade. Não é, de resto, na regulação do trabalho que avançaremos nesse sentido, mas na dinamização da economia. O que a legislação pode oferecer são patamares civilizatórios mais avançados os quais, aliás, serão objeto de retrocesso acaso aprovado o projeto de lei agora no Senado.

Por outro lado, a utilização de empresas especializadas será na realidade eufemismo para liberar os freios a essa forma de contratar, mudando as formas consolidadas no país, legalizando o deslocamento de parte dos processos de trabalho para prestadoras de serviço que atuam de forma dispersa e fragmentada, sem que a falsa ideia do aumento da competitividade e da produtividade se concretize. Veja-se que nos anos 1990 a defesa da terceirização era centrada na geração de postos de trabalho. Hoje, diante da melhoria dos dados do emprego, a defesa é o aumento da competitividade, a indução do crescimento econômica e a “modernização” das relações de trabalho. Como referido em texto recente (BIAVASCHI; OLIVEIRA, 2015), sob a alegação de obsoletas e excessivamente rígidas as noções de funcionalidade associadas à produtividade e à eficiência, são criadas redes. Nessa dinâmica, as empresas mantêm um núcleo de trabalhadores mais qualificados como empregados diretos seus, terceirizando os demais, os menos qualificados e com baixos salários, em piores condições de trabalho e com alta informalidade e rotatividade. E o que é bastante grave, perdem os trabalhadores, mais cindidos ainda, o sentimento de pertencimento de classe. Suas organizações sindicais fragmentam-se e, cindidos, suas demandas perdem força. Essa realidade derruba a tese da especialização, alternativa encontrada para liberar a terceirização a todas as atividades, mesmo as essenciais à empresa principal, limite,



aliás, definido pela Súmula 331, antes referida (BIAVASCHI; SANTOS, 2014). O que se quer mostrar é que o projeto, acaso aprovado, legaliza formas predatórias de organização do trabalho dos trabalhadores, sendo as terceirizadas apenas gestoras de mão de obra treinada e qualificada no próprio ambiente de trabalho (BIAVASCHI; OLIVEIRA, 2015) Até porque a especialização não está na prestadora de serviços, mas no trabalho que cria valor.

Defendem, ainda, que o projeto trará a "modernidade" para as relações de trabalho. "Modernizar" seria terceirizar a mão de obra que integra o processo produtivo, junto à maquinaria e às tecnologias, em regra propriedade da empresa principal, ganhando salários menores e em piores condições de trabalho do que os contratados diretamente. O que as pesquisas acadêmicas têm demonstrado é que as terceirizações têm encontrado freios no entendimento jurisprudencial consolidado pelo TST na Súmula 331. Já o projeto de lei, PLC 030, ao invés de avançar em relação a esse entendimento, retrocede e, ao ampliar a terceirização para qualquer tipo atividade, faz com que a exceção se possa tornar a regra, abrindo, assim, a possibilidade de que todos os trabalhadores brasileiros sejam terceirizados, sem os direitos históricos - FGTS, 13º salário, férias, repouso, direito à jornada, entre outros. Assim, cai por terra a tese de que trará avanços na proteção dos terceirizados. Ledo engano. Esse modelo de terceirização fere de morte as garantias constitucionais da isonomia. Ampliando desigualdades reais, admite que, em uma linha de produção, haja trabalhadores desempenhando idênticas funções com diferentes salários. O texto autoriza que a própria empresa contratada para prestar serviços em uma determinada linha de montagem subcontrate o objeto do seu contrato sucessivamente, sem limites, desde que faça uso de "serviços técnicos especializados". Ainda, possibilita a burla à garantia constitucional da irredutibilidade de salários. Não bastasse isso, viola direta ou obliquamente a diversas convenções internacionais das quais o Brasil é signatário, como é o caso das Convenções 98 e 151 da OIT, que tratam da proteção contra atos antissindicais e da sindicalização no serviço público. Isso porque a



contratação de empregados e servidores terceirizados enfraquece os sindicatos, rompendo o vínculo social básico, com impactos na capacidade de mobilização e na formação da consciência de classe. O fato é que a terceirização instituiu nova dinâmica, degradando o trabalho e interferindo nas relações de cooperação, contribuindo para fragmentar a organização sindical, realidade que o Projeto de Lei 030, se aprovado, aprofundará ao permitir, inclusive, a quarteirização dos serviços, não incluir as garantias de iguais condições de trabalho em relação aos trabalhadores diretos e sem resolver a questão representação sindical.

Ao mais, serão certos os prejuízos para a própria sociedade como um todo; e, particularmente, para os consumidores de serviços. A vingar a ideia subjacente ao PLC 030, pode-se em alguns anos, *necessitando-se* de serviços médico-hospitalares, não se saber se o médico que atende ou opera foi selecionado pela instituição buscada e, ainda, ao se entrar em um avião não se terá qualquer garantia de que o piloto ou copiloto tenha sido selecionado, contratado e treinado pela companhia aérea escolhida, ou se foi deslocado por prestadora de “serviços técnicos especializados” de pilotagem.

Ainda, provocará mais prejuízos aos consumidores piorando a qualidade dos serviços, como já ocorre nas áreas de telefonia, serviços bancários, energia e água. As empresas de prestação de serviços, de curta vida e notórios desaparecimentos, deixam desamparados trabalhadores e causam prejuízos à sociedade à constituição dos fundos públicos, como é o caso da Seguridade Social e do FGTS, criando mais dificuldades para a construção de uma sociedade mais igual (BIAVASCHI; OLIVEIRA, 2015).

Diante do exposto, o projeto que ora apresento, como forma de contribui ao debate da terceirização e aprimorar o projeto que encontra-se tramitando no Senado, propõe:



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

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

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

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

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

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

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

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

É, pois, para essa necessária evolução do texto legislativo que se pede a atenção e o apoio dos Senhores Parlamentares, com vista à aprovação deste texto em substituição àquele do PLC n. 30/2014.

Sala das Sessões,

Senador **PAULO PAIM**

Senador **RANDOLFE RODRIGUES**

