

LETÍCIA APARECIDA PEREIRA

**ANÁLISE CRÍTICA DO PL Nº 4.330/2004: perspectiva flexibilizadora do Direito
do Trabalho**

João Monlevade
2015

LETÍCIA APARECIDA PEREIRA

**ANÁLISE CRÍTICA DO PL Nº 4.330/2004: perspectiva flexibilizadora do Direito
do Trabalho**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Coordenação de Curso
Direito da Faculdade Doctum de João
Monlevade - Rede de Ensino Doctum,
como requisito parcial para a obtenção
do título de bacharel em Direito.**

**Área de concentração: Direito do
Trabalho**

**Prof.^(a) Orientadora: Micheline Glayse
Silva**

João Monlevade

2015

LETÍCIA APARECIDA PEREIRA

**ANÁLISE CRÍTICA DO PL Nº 4.330/2004: perspectiva flexibilizadora do Direito
do Trabalho**

**Este Trabalho de Conclusão de Curso
foi julgado e aprovado, como requisito
parcial para a obtenção do título de
bacharel em Direito, na Faculdade
Doctum de João Monlevade - Rede de
Ensino Doctum, em 2015.**

Média final: _____

João Monlevade, 22 de outubro de 2015.

.....
Micheline Glayse Silva
Profª Orientadora

.....
MSc. Maria da Trindade Leite
Professora TCC II

.....
Fabiano Thales de Paula Lima
Coordenador de Curso

Dedico este trabalho a Deus, que em sua infinita sabedoria guia meus caminhos, proporcionando controle emocional, serenidade e força para enfrentar todas as adversidades.

Dedico aos meus pais, Claudete e Mauro, que com infinito amor, conseguiram tirar de minhas lágrimas mais força emocional para continuar lutando.

Dedico aos meus irmãos Patrícia e Mauro Junior, no convívio tornaram suportáveis as horas mais difíceis.

Dedico ao meu companheiro, amigo e futuro marido, Leandro, que ao longo de todo curso foi responsável pela manutenção da motivação.

Dedico a ilustre professora e orientadora, Micheline Glayse Silva, que me acolheu e norteou no desenvolvimento da pesquisa, resultando no presente trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pois sinto que neste momento sou a pessoa mais feliz do mundo. Concedeu a mim a graça de alcançar com sucesso esta missão. Assim agradeço a ti, meu Deus! Por esta vitória e por com ela inundar o meu coração de felicidade, paz e gratidão. Meu muito obrigada!

Nós não somos o que gostaríamos de ser. Nós não somos o que ainda iremos ser. Mas, graças a Deus, não somos mais quem nós éramos. (LUTHER KING, ?, DECLARAÇÃO PÚBLICA)

RESUMO

O tema pesquisado versa atualmente sobre um ramo da ciência jurídica denominado Direito do Trabalho. Muito discutido, o advento do Projeto de Lei nº 4.330 de 2004 traz mudanças significativas. Em exposição da gênese, especialmente nas significativas modificações aludidas pelo projeto, serão utilizadas ferramentas jurídicas e sociais, a fim de dirimir e entender os conflitos existentes. A terceirização em sua forma, natureza e reflexos serão aqui estudadas a luz do Direito Constitucional, Laboral e Cível.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Terceirização.

ABSTRACT

The theme researched currently deals with a branch of legal science called Labour Law. Much discussed, the advent of bill nº 4.330 of 2004 brings significant changes. On display the genesis, especially in significant changes alluded to the project, juridical and social tools will be used in order to understand and resolve the conflicts. Outsourcing in form, nature and consequences will be here studied the light of Constitutional, Law Labour and Civil.

Keywords: Labor Law. Outsourcing.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Abrat	Associação Brasileira de Advogados Trabalhista
Anamatra	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
ANPT	Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho
Art	Artigo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNI	Confederação Nacional da Indústria
Confins	Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social
CSLL	Contribuição Social sobre o Lucro Líquido
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DEJT	Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
Fercomercio	Federação do Comércio do Estado de São Paulo
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IASP	<i>Internacional Association of Science Parks</i>
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
Nº	Número
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OGMO	Órgão Gestor de Mão de Obra
p.	Página
Pasep	Programa de Formação do Patrimônio do Servidor
PIS	Programa de Integração Social
PL	Projeto de Lei
PLC	Projeto de Lei da Câmara
PT	Partido dos Trabalhadores
Res.	Resolução
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	TRAJETORIA DA TERCEIRIZAÇÃO.....	12
3	TERCEIRIZAÇÃO	15
3.1	Princípios norteadores.....	19
3.1.1	Princípio da Proteção.....	20
3.1.2	Princípio da Aplicação da Norma mais Favorável	20
3.1.3	Princípio da continuidade da relação de emprego	21
3.1.4	Princípio da Primazia da Realidade	22
3.1.5	Princípio da Livre Iniciativa	23
4	CONTRATOS	24
4.1	Contrato de Trabalho	24
4.2	Contrato entre Prestador de Serviços e Contratante	25
4.2.1	Setor Privado	25
4.2.2	Setor Público	28
5	O PROJETO DE LEI N° 4.330/2004	30
5.1	Mudanças Significativas com o PL n° 4.330/2004	32
5.2	Manifesto Público	34
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
	REFERÊNCIAS	40
	ANEXO	43

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho destaca o debate atualmente exposto na seara legislativa, executiva e judiciária, com o objetivo de discutir a possibilidade da terceirização de forma generalizada para todas as atividades econômicas em conformidade com a proposição contida no PL nº 4.330/2004.

Tratando-se de tema de grande repercussão social, entender o posicionamento da Central Única dos Trabalhadores (CUT), da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (Abrat), da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), em contrapartida o posicionamento do Dep. Sandro Mabel, propulsor do projeto, Fercomércio de São Paulo, Confederação Nacional da Indústria (CNI), auxiliarão no entendimento amplo sobre a matéria.

A discussão para regulamentação da terceirização proposta pelo setor empresarial no Brasil vem tomando horas de debates, visto que jamais foi objeto de previsão taxativa na legislação pátria, sendo apenas de normativa sumular do Tribunal Superior do Trabalho – TST via Súmula, hoje vigente, 331.

Será que o Projeto de Lei (PL) nº 4.330/2004 deverá em regra, autorizar a terceirização de forma ampla e irrestrita? Por que se tem a convicção que Terceirização no Brasil é maléfica? Estas e outras perguntas serão analisadas e dissecadas ao longo do trabalho, com finalidade de compreender a relação havida entre a proposta do PL 4330/2004 e a tendência flexibilizadora imposta às normativas juslaborais.

A questão posta à exame são estudadas por vários autores. Frisa-se que o assunto é um dos atuais paradigmas da área do Direito do Trabalho.

Atualmente, nas demandas que envolvam terceirização, o tema fica a critério do operador do direito na figura do Juiz definir, se há ou não afronta de direito.

Passados mais de 70 anos da vigência da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), importante se faz a discussão da terceirização com finalidade de compreender criticamente o caminho imposto às normativas juslaborais.

Por fim, a elaboração do entendimento ao positivizar a solução praticável, deverá ser pautada na hermenêutica, cujo objetivo se caracteriza pela compreensão dos fatos históricos e seu tempo.

2 TRAJETORIA DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é a atual descentralização empresarial de atividades para outrem, a qual para o Direito do Trabalho a Terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente (DELGADO, 2009).

Salienta Delgado (2009, p. 410) que, "[...] o fenômeno terceirizante tem se desenvolvido e alargado sem merecer, ao longo dos anos, cuidadoso esforço de normatização pelo legislador pátrio".

A terceirização também pode ser entendida como:

[...] a transferência de atividade para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenham esta atividade terceirizada como sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e gerando competitividade. (SILVA¹, 1997 apud RESENDE, 2014, p.196).

Esse fenômeno chamado terceirização, surgiu após a Segunda Guerra Mundial, na década de 50, nos Estados Unidos da América. Após tal acontecimento, ocorreu a necessidade de ocupação da mão de obra, fazendo com que subcontratasse as atividades não relacionadas à atividade principal da empresa, mas com mão de obra qualificada.

Existe divergência, entretanto, quanto ao surgimento, a qual alguns doutrinadores acreditam que já se falavam em terceirização, após a Revolução Industrial no Século XVIII, onde os artesões confeccionavam artigos de vestuários e os calçados na sua própria casa, com matérias primas fornecidas pelas indústrias, na figura de empresa principal.

No entanto, largamente o entendimento majoritário é que nos fins da década de 60 e início da década de 70 é que a ordem jurídica instituiu referência normativa mais destacada ao fenômeno da terceirização no setor público.

¹ SILVA, Ciro Pereira da. **A terceirização responsável: modernidade e modernismo**. São Paulo: LTr, 1997, p. 30.

Em 1974 surgiu o diploma normativo para o setor privado, que trata especificamente da terceirização no trabalho temporário, Lei nº 6.019, tempos depois surgiu nova lei que autorizava a terceirização do trabalho de forma permanente, no ramo da vigilância bancária.

Logo após, nas décadas de 80 e 90 começaram a surgir novos conceitos e entendimentos em relação à matéria, o TST no auge de suas atribuições editou duas Súmulas de Jurisprudência Uniforme, a de nº 256 e, posteriormente, em edição à primeira, a de nº 331.

O processo de terceirização foi resultante da busca incessante da redução de custos e melhoria de qualidade, acumulando energia para suas atividades principais, deixando para terceiros o desenvolvimento de atividade secundárias, que por sua vez, se especializando no mercado onde atua.

Importante verificar, que, quando existe equipe especializada em determinado ramo, não existe ociosidade na execução da obra ou serviço, mantendo assim grandes índices positivos de homens horas trabalhadas efetivas.

Neste sentido, têm-se crescido expansivamente o número de empresas prestadoras de serviços, que em sua grande parte é terceirizada do ramo industrial ou comercial.

Exemplo básico de terceirização atualmente no mundo inteiro é a terceirização realizada pelos montadores de automóveis, a qual transfere para terceiros a fabricação de todas as peças e partes de seus produtos, distribuição, venda, assistência técnica e manutenção.

Outro país que utiliza comumente a terceirização é o Japão, a qual está no topo do *ranking* de adeptos pelo sistema em questão no ramo industrial. Em tese, o Japão tem uma grande rede de fornecedores, de micro, pequeno e médio porte.

No Japão temos duas empresas de referência no setor onde atua aqui representada pela Toyota, na linha automobilística, e Casio, como fabricante de relógio e

máquinas calculadoras. Estas empresas utilizam da terceirização como meio de concentrar esforços na atividade que representa sua força competitiva.

Atualmente no Japão a economia é comandada pelos Keiretsu, conhecidos como pequenos grupos industriais, na técnica tradicional de poder de mercado, fazendo com que as empresas coligadas tenham maiores benefícios e margens de lucros. Esta técnica tenha proporcionado melhor pulverização de capital de grandes empresas, que de certa forma utilização da terceirização como forma competitiva de mercado.

Neste país, não existem muitas empresas de grande porte, o mercado industrial é muito bem dividido e proporciona maior possibilidade de crescimento e estabilidade para empresas de micro, pequena e médio porte.

Na Europa, a terceirização tem aspectos similares ao adotado no Japão. Na Itália a *Terziarizzazione*, sinônimo no Brasil de Terceirização, adota-a como forma de levar para algumas regiões empregados e capital e, viabilizar a penetração dos produtos italianos no mercado mundial a preços competitivos.

Na França, a terceirização surgiu a partir do planejamento estratégico realizado em conjunto com representantes do mundo inteiro, através da I.A.S.P – *Internacional Association of Science Parks*.

A terceirização é uma realidade no mundo dos negócios, sendo cada vez mais utilizada, visto que, o desenvolvimento da economia mundial, transforma em passos largos a ineficiência do antigo mercado, em novas aberturas de fronteiras para um mercado competitivo e qualificado.

O Estado quando ineficiente, abre espaço para busca externa da eficiência econômica e onerações ou memorizações tributárias, trabalhistas e legais, também conhecidos como encargos sociais e tributários existentes no país.

3 TERCEIRIZAÇÃO

Tendência cada vez mais crescente, a Terceirização já utilizada no Brasil está em discussão através do PL nº 4.330/2004. Pode-se ver que, nos últimos anos, o tema vem ganhando destaque no cenário mundial.

O paradigma foi criado pela ciência administrativa no Brasil, visto que em 1940 a CLT menciona apenas as duas figuras: empreitada e subempreitada, não trazendo com abrangência o tema. Houve varias interferências legislativas, consubstanciado pelo Decreto-Lei nº 200/67, Lei nº 5.645/70 posteriormente parcialmente revogada e a Lei nº 8.987 em 1995 referente ao setor público, depois no campo privado a Lei nº 6.019/74, conhecida com Lei do Trabalho Temporário, a Lei nº 7.102/83 que autorizava a terceirização do trabalho de vigilância bancária de forma permanente, foi editada duas Súmulas pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST, cujo o registro nº 256 em 1986 e posteriormente no ano 1993 a de nº 331 e a Lei nº 8.630, que trata do trabalhador avulso portuário, intermediado pelo Órgão Gestor de Mão de Obra – OGMO, a Lei nº 9.472 que especifica para o setor de telecomunicações, permitindo a terceirização nas atividades inerente ao art. 94, II, e a Lei nº 12.023 de 2009 que trata de trabalhador avulso de movimentação de mercadorias em geral, intermediado pelo sindicato.

A CLT certamente foi a primeira referência legislativa em relação ao tema, nos artigos 455 e 652, “a”, III, e a critica que se faz é quanto sua especificidade.

Em contrapartida o Decreto-Lei nº 200/67 declara abertamente sua intenção e aplicabilidade. No art. 10, caput e § 2º do Decreto-Lei nº 200/67, há o reconhecimento da terceirização como forma concentrar esforços na atividade fim da administração pública e também como método administrativo para evitar o crescimento desmesurado da máquina administrativa.

Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada. [...] § 2º. Em cada órgão da Administração Federal, os serviços que compõem a estrutura central de direção devem permanecer liberados das rotinas de execução e das tarefas de mera formalização de atos administrativos, para que possam concentrar-se nas atividades de planejamento, supervisão, coordenação e controle. (BRASIL, 1967, online).

Após tal diploma, haviam-se dúvidas quanto a extensão das atividades a serem terceirizadas pela Administração Pública, propondo-se assim o rol taxativo destas atividades no art. 3º, parágrafo único da Lei nº 5.645 em 1970.

Art. 3º [...] Parágrafo único. As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967. (BRASIL, 1970, online)

Oportuno dizer que, a Administração Pública não tem como suprir toda a demanda de trabalho com mão de obra direta, é necessário lançar-se mão do trabalho terceirizado, e com a revogação daquele mencionado parágrafo único do art. 3º da Lei nº 5.645/70, pela Lei nº 9.527/97, volta-se a afrontar o art. 37, II da CF/88, ao falar de Terceirização sem prévio preceito legal válido.

Art. 37 - A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (BRASIL, 1988, online)

Tendo como alicerce, a Administração Pública está alinhada ao Princípio da Legalidade, não se pode afastar o art. 37, *caput* da CF/88 do nosso entendimento, mas em contrapartida prescreve no inciso XXI do mesmo dispositivo a possibilidade de o ente público poderá contratar serviços mediante licitação.

Art. 37. XXI - ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações. (BRASIL, 1988, online)

A Lei nº 8.666 aprovada em 1993, regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública.

Tendo, assim, atualmente a definição de serviços através da mencionada Lei 8.666/93, em seu art. 6º, inciso II, nos moldes do art. 10 onde define a forma de execução das obras e serviços.

Art. 6º Para os fins desta Lei, considera-se: II - Serviço - toda atividade destinada a obter determinada utilidade de interesse para a Administração, tais como: demolição, conserto, instalação, montagem, operação, conservação, reparação, adaptação, manutenção, transporte, locação de bens, publicidade, seguro ou trabalhos técnico-profissionais. (BRASIL, 1993, online)

Em 1995 a Lei n. 8.987 dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos, nos seu art. 25, permitindo a terceirização das atividades inerentes às exercidas pela concessionária, descrevendo que:

Art. 25. Incumbe à concessionária a execução do serviço concedido, cabendo-lhe responder por todos os prejuízos causados ao poder concedente, aos usuários ou a terceiros, sem que a fiscalização exercida pelo órgão competente exclua ou atenua essa responsabilidade. (BRASIL, 1995, online)

A terceirização na Administração Pública também tem sido disciplinada pelo sistema normativo infralegal, instruções normativas interministeriais e decisões de tribunais do Poder Judiciário.

Atualmente, a terceirização prevista para o setor privado, está estabelecida na legislação, disciplinadas e pelo Enunciado TST na Súmula nº 331, dado pelo Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05 de 2011.

Súmula nº 331 do TST. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. 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 nº 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos 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.º 8.666, de 21.06.1993, 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 referentes ao período da prestação laboral. (BRASIL, 2011, online)

A Súmula assenta uma das hipóteses para ser considerada lícita a terceirização, são as situações empresariais necessitam de contratação de trabalho temporário ou transitório.

Essas necessidades temporárias ou transitórias estão expressamente definidas pela Lei nº 6.019 de 1974, e ainda devem cumprir os requisitos para a admissão de trabalho temporário. Reúne o entendimento que trabalho temporário é aquele que:

[...] embora regulado por lei especial, é um contrato de emprego, do tipo pacto a termo, apenas submetido às regras especiais da Lei nº 6.019/74. [...] O vínculo jurídico do trabalhador temporário (de natureza empregatícia, repita-se) estabelece-se com a empresa de trabalho temporário, embora ele preste serviços efetivos serviços à empresa tomadora. [...] a Lei nº 6.019/74 dissociou a relação econômica-social de prestação de serviços da relação jurídica decorrente, rompendo com a dualidade combinada que caracteriza a fórmula clássica celetista (art. 2º e 3º da CLT). (DELGADO, 2009, p. 425, 426)

Vale ressaltar, que trabalhador temporário não poderá ser confundido com aquele cujo contrato de trabalho é de tempo determinado. A distinção deste versa em torno do contrato de trabalho, onde o trabalhador temporário é aquele empregado contratado por empresa de trabalho temporário, para prestação de serviço destinado a atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de tarefas de outra empresa, diferente daquele que for contratado por tempo determinado que tem datas de início e término antecipadamente combinadas entre o trabalhador e o empregador.

Em seu inciso III, a Súmula nº 331 do TST, tratou da possibilidade de terceirização das atividades de vigilância, não somente aqueles do setor bancário, como a antiga Súmula nº 256, atualmente revisada por esta Súmula em questão, mas em qualquer setor e ramo empresarial. Temos também a possibilidade de terceirização de atividades de conservação e limpeza.

Neste sentido, Delgado (2009) salienta que essas três possibilidades de terceirização descritas no inciso III da Súmula nº 331 do TST, onde foram uma das primeiras atividades a ensejar práticas terceirizantes no mercado de trabalho no país, mesmo quando vigorante a Súmula nº 256 do TST.

O enunciado do TST no inciso III, também versa sobre a contratação de serviços por meio de empresas interpostas entre o tomador de serviços e a mão-de-obra, mediante contrato de prestação de serviços.

Em regra, é um procedimento administrativo que possibilita estabelecer um processo de transferência, a terceiros, da atividade-meio da empresa, permitindo a esta concentrar-se na sua atividade principal.

As atividades-meio são caracterizadas como acessórias, ou de suporte à atividade principal, as quais podem ser terceirizadas. Conceitua a atividade-meio sendo:

[...]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, aquelas periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviço. (DELGADO, 2009, p. 418)

Em contrapartida a CLT em seu art. 581, § 2º descreve o conceito de atividade-fim do empreendimento empresarial, *ipsis litteris*.

Art. 581. [...] § 2º. Entende-se por atividade preponderante a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente, em regime de conexão funcional. (BRASIL, 1976, online)

Por sua vez, a atividade-fim:

[...] podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviço, 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 essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. (DELGADO, 2009, p. 418)

Todas essas circunstâncias são tópicos orientadores para a manutenção do entendimento atual a cerca da matéria.

3.1 Princípios norteadores

Os princípios em geral fazem parte das regras morais e dos valores que orientam o comportamento coletivo das pessoas na sociedade, evoluindo e sofrendo com o tempo valorações éticas e também políticas, constantes do ambiente moral de cada sociedade.

Logrado na Teoria pura do Direito de Kelsen tem-se:

[...] a interpretação de uma lei não deve necessariamente conduzir a uma única solução como sendo a única correta, mas possivelmente a várias soluções que – na medida em que apenas sejam aferidas pela lei a aplicar – têm igual valor, se bem que apenas uma delas se torne direito positivo no ato do órgão aplicador do direito – no ato do tribunal, especificamente. (POLONIO, 2000, p. 36)

Delgado (2009, p. 171) entende como princípio “[...] a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade.”

A Constituição Federal de 1988 consagra princípios e direitos fundamentais do trabalho da maior relevância para a concretização do Estado Democrático de Direito.

3.1.1 Princípio da Proteção

O Princípio da Proteção é a base de todo o Direito do Trabalho, de forma a estabelecer um equilíbrio à relação laboral, em face do poder diretivo, e se encontra implícito no art. 7º, *caput* da Constituição Federal de 1988.

Está consolidado também no fundamento do Princípio da Norma e da Condição mais benéfica, sendo este o fundamento essencial do Direito do Trabalho, partindo do pressuposto que o empregado é polo hipossuficiente na relação de trabalho, por meio da aplicação deste princípio, busca-se equipar as partes na lide trabalhista.

Neste sentido tem-se:

[...] o Princípio da Proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente. (BARROS, 2011, p.142)

O fundamento do princípio da proteção tem como objetivo o equilíbrio entre o capital e a força de trabalho, como demonstrado na passagem doutrinária abaixo.

[...] O polo mais fraco da relação jurídica de emprego merece um tratamento jurídico superior, por meio de medidas protetoras, para que alcance a efetiva igualdade substancial, ou seja, promovendo-se o equilíbrio que falta na relação de trabalho, pois, na origem, os seus titulares normalmente se

apresentam em posições socioeconômicas desiguais. (GARCIA, 2014, p.94).

3.1.2 Princípio da Aplicação da Norma mais Favorável

O princípio da aplicação da norma mais favorável será aplicado sempre que houver uma pluralidade de normas, devendo-se optar por aquela mais favorável ao trabalhador. Valendo ressaltar que diante da aplicação deste princípio não haverá hierarquia de normas, mas sim, a aplicação daquela que for mais benéfica ao trabalhador.

Descreve Delgado (2009, p.1016):

[...] A teor desse princípio, caso o operador jurídico esteja contraposto a distintas possibilidades interpretativas consistentes da regra jurídica, deverá optar por aquela que melhor realize o sentido teológico essencial do Direito do Trabalho.

Neste caso, se houver direitos advindos de regras ou diplomas jurídicos conflitantes, deverá considerar aquele que também melhor se ajuste aos objetivos centrais do ramo justralhista.

Na CLT o princípio está demonstrado através do art. 620, que prevê que as condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

Em regra, este princípio busca a proteção do polo mais frágil de uma relação laboral, o empregado, através da diminuição das desigualdades no contrato de emprego pactuado entre empregado e empregador.

3.1.3 Princípio da continuidade da relação de emprego

O Princípio da Continuidade pode ser entendido como aquele que visa atribuir à relação de emprego a mais ampla duração possível, sob todos os aspectos, gerando, por isso, presunções sempre favoráveis aos trabalhadores, pela simples presunção de necessidade de emprego.

A leitura de tal princípio faz com que seja minimizado da ordem jurídica a extinção contratual por mero interesse individual.

Neste sentido como regra, todos os contratos de trabalho devem ser contínuos e sem prazo determinado. A determinação do prazo de vigência de um contrato de trabalho deverá ser reconhecida como exceção, nas hipóteses elencadas no art. 443, § 2º da CLT, *ipsis litteris*.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. [...] § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência. (BRASIL, 1967, online)

Basile (2011, p. 24) destaca que existe benefício da continuidade do contrato de trabalho para as duas partes do contrato laboral, conforme passagem abaixo:

[...] a manutenção do liame empregatício ao longo de muitos anos, além de ser admitida como meta fundamental para o trabalhador, que busca garantir estabilidade financeira e ascensão profissional, também o é para a empresa, que visa maximizar lucros com mão de obra qualificada e experiente.

Salienta, entretanto, que somente poderá existir justo motivo para a dissolução desta união, quando a falta praticada revele gravidade suficiente para tornar insustentável o vínculo jurídico entre as partes.

Neste sentido, a leitura destes dispositivos tende a privilegiar a relação empregatícia, minimizando as modalidades de ruptura do contrato de trabalho que não de fundamente-se em causa jurídica tida como relevante.

Vale ressaltar, de acordo com a Súmula 212 do TST, o ônus de provar o término do contrato de serviço é do empregador, quando negados a prestação de serviços e o despedimento, pois o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Por esse princípio, os contratos deveriam ser pactuados por prazo indeterminado.

3.1.4 Princípio da Primazia da Realidade

O Princípio da Primazia da Realidade visa a aceitação dos fatos em relação à estrutura jurídica empregada, firmando que a realidade sob a forma prevalece em relação à verdade formal.

Para Resende (2014, p.30):

É o princípio segundo o qual os fatos, para o Direito do Trabalho, serão sempre mais relevantes que os ajustes formais, isto é, prima-se pelo que realmente aconteceu no mundo dos fatos em detrimento daquilo que restou formalizado no mundo do direito, sempre que não haja coincidência entre estes dois elementos. É o triunfo da verdade real sobre a verdade formal.

Previsto no art. 9º da CLT, segundo qual “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Diante da incompatibilidade entre o contrato formal e a realidade fática encontrada, cabe o operador do direito e com base no art. 9º da CLT, afastar a fraude e exigir a conformação dos fatos à figura legal respectiva.

3.1.5 Princípio da Livre Iniciativa

O Princípio da Livre Iniciativa teve início muito antes da 1988, no entanto a atual Carta Magna trata do assunto no art. 1º, inciso IV, consoante com o art. 170, caput.

Possuindo natureza principiologica, o ditame trata de garantir a liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício e profissão, a qual consagra como direito individual, corresponde à liberdade de escolha para contratar e de estipular cláusula do negócio jurídico.

No entanto, como qualquer princípio, a livre iniciativa não pode ser considerada absoluta uma vez que há restrições.

O exercício de direitos e o desempenho de certas atividades pelos particulares conformam-se com determinados limites impostos pela ordem jurídica, como no caso em questão, a terceirização no âmbito privado, através da Súmula nº 331 do TST.

A livre iniciativa não é atributo conferido exclusivamente à empresa, este se justifica enquanto fundamento da ordem econômica e da própria República como atributo inalienável do homem, a serviço dos interesses da coletividade, ou seja, justiça social e bem-estar coletivo.

4 CONTRATOS

A Terceirização em suma é um contrato de trabalho entre Pessoas Jurídicas, que resulta em outros contratos entre a mesma Pessoa Jurídica e Pessoa Física, a qual reflete naturezas jurídicas distintas, que devemos tratar a matéria de forma presumir sua legalidade e legitimidade.

4.1 Contrato de Trabalho

No Brasil, a relação contratual proveniente entre empregado e empregador está sob o abrigo de um regime jurídico exorbitantemente fechado, estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho. Tal regime difunde o rigor protecionista do Estado em relação ao trabalhador, aqui representado pelo empregado.

Neste sentido tem-se a figura do empregado prevista no art. 3º da CLT, que é construída por pessoa física, que presta serviço a terceiro não eventual, com pessoalidade de forma onerosa mediante subordinação jurídica.

Conceitua Resende (2014, p. 104) como empregado “[...] a pessoa física que presta serviços a outrem, serviços estes caracterizados pela pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade”.

Este terceiro a qual o empregado presta serviços, é compreendido como empregador, cujo poderá ser empresa individual ou coletiva, que assumindo os riscos da sua atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Não podemos afastar deste pólo, o empregador por equiparação, que possui ou não personalidade jurídica, com ou sem fim lucrativo.

O art. 2º, *caput* e §1º da CLT, institui a figura do empregador, conforme passagem abaixo:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (BRASIL, 2001, online)

A relação que une as duas figuras ora representadas, é chamado de contrato individual de trabalho, previamente previsto no art. 442, *caput* da CLT, onde se tem como “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. No mesmo sentido, o art. 443, *caput* da CLT descreve que este contrato poderá ser por prazo determinado ou indeterminado.

O contrato de trabalho descrito por Polínio (2000, p.18) é compreendida como “[...] a relação jurídica que se estabelece entre o empregado, prestador de serviços, e o empregador, tendo por objeto a prestação de serviço continuada pelo primeiro, subordinada e remunerada por um salário, pelo empregador”.

Caso específico descrito no parágrafo único do art. 442 da CLT, é a inexistência de vínculo de emprego para aqueles que são cooperados e sua tomadora de serviço, seja ela qualquer que seja o ramo de atividade.

4.2 Contrato entre Prestador de Serviços e Contratante

O contrato de prestação de serviço é aquele que uma das partes, prestador, se obriga com a outra, tomador, a fornecer a prestação de uma atividade, mediante remuneração.

4.2.1 Setor Privado

Em outra face tem-se o contrato celebrado entre prestador de serviços e contratante, que se pode conceituar como relação terceirizante de serviços.

O fato é que no seguimento privado, o respaldo legislativo começou a surgir nos anos de 70 restritos aos contratos de curta duração e nos anos 80, incluindo os contratos de prestação de serviços sem tempo determinado, mas limitando aos vinculados à segurança bancária, posteriormente abrangendo toda a categoria profissional.

Posteriormente, após grandes e complexas discursões judiciais, houve a introdução da Súmula 331 do TST, em revisão da anterior Súmula nº 256 também deste tribunal.

Menciona Almeida (2012, p.134) ao se lembrar da Súmula 331 do TST:

Neste caso, temos igualmente uma relação tripartite, em que o tomador de serviços pactua contrato de natureza cível com a empresa de terceirização, que por sua vez remete seu empregado ao respectivo trabalho.

Atualmente, visto que o enunciado da Súmula 331 do TST preceitua a ilicitude da terceirização em face de contrato de trabalho individual por empresa interposta, sendo que está simulação e fraude acarreta em vínculo diretamente com o tomador de serviço. Em outras palavras, verificado os requisitos propostos como empregado é invalidado o contrato civil celebrado entre as partes contratantes gerando, assim, vínculo trabalhista, tornando nulo o acordo anteriormente celebrado.

No art. 455 da CLT tem-se a menção da subcontratação de mão de obra através da figura da subcontratada, descrevendo como empreitada e subempreitada. O aspecto mais importante do estudo do art. 455 diz respeito à natureza da responsabilidade do empreiteiro, se é solidária ou subsidiária.

Tais dispositivos demonstram que são nulos os atos praticados com o objetivo de diminuir, impedir ou burlar a aplicação da ordem presente na CLT, de acordo com o art. 9º desta.

Desta forma, é verdadeiro mencionar que as disposições constitucionais resguardam os direitos de todos à livre iniciativa:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado

Democrático e tem como fundamentos: IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e a propriedade, nos termos seguintes: XIII – é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: Parágrafo Único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. (BRASIL, 1988, online).

A livre iniciativa contratual vive em constante tensão, com o advento de tais dispositivos legais existentes. A liberdade empresarial de contratar precisa ser compatibilizada com a função social do contrato de trabalho.

Não se pode deixar de verificar que mesmo que o contrato de trabalho possua a continuidade dos serviços prestados, a pessoalidade e a subordinação, não abole a natureza de prestação civil de serviços deste.

Oportuno dizer, que a terceirização sob a forma de prestação de serviços, não encontra impedimentos legais, desde que executada corretamente e aplicada à situação adequada.

Pode-se afirmar que, todo contrato de trabalho que possua inexistência de subordinação, de pessoalidade, continuidade dos serviços, aplica-se as regras de locação de serviços, disciplinado pelo art. 1.216 do CC/2002, onde “toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição”.

Verifica-se que a maior distinção em relação a este tipo de contrato e o contrato de trabalho regido pela CLT, é que aquele que presta serviço estabelecido em contrato, não executa sob a direção de quem o remunera, pois possui autonomia técnica e profissional dependente. A realização do trabalho não está subordinada a critérios estabelecidos pela outra parte.

O contrato firmado visando a autonomia das partes se sujeita, primeiramente, às diretrizes e subordinações da Constituição Federal de 1988, de maneira a render-se sempre à sua imperativa função social.

Não obstante, quem promete serviços sob essa forma jurídica não trabalha sob as ordens de empregador, trata-se de um contrato de prestação de serviço *stricto sensu*.

Além das formalidades habituais de um contrato, o contrato de prestação de serviços deverá ter como objeto, a prestação de serviços e nunca a disponibilização de mão de obra, as metas a serem atingidas e o *modus operandi*. Como pressuposto de admissibilidade, os contratos devem ser pautados ao cumprimento da legislação trabalhista e da seguridade social cabendo, assim, aquela que requisitou a prestação dos serviços o dever de fiscalizar.

Quanto à responsabilidade dos contratos, está regulado pelo art. 124 do Código Tributário Nacional, onde determina solidariamente responsáveis as pessoas que tenham interesse comum na situação que constitua o fato gerador da obrigação principal.

Essa quebra de modelo provoca significativo efeito nas relações individuais e coletivas de trabalho, o que torna necessário para a promoção dos princípios descritos na Constituição, que devem ser pautados para o fenômeno da terceirização.

4.2.3 Setor Público

Direcionado pelo Decreto-Lei nº 200/67 e Lei nº 5.645/70 o setor público começou a nortear com o instituto da terceirização a administração direta e indireta da União, Estados e Municípios.

Na prática firmada para a descentralização administrativa o art. 10 do Decreto-Lei nº 200/67 e Lei nº 5.645/70 foram o caminho para que o Estado concentre esforços na atividade principal, e através de interposições de empresas do setor privado, para

realização de cessão de serviços meramente de apoio, instrumental e de execução operacional.

O art. 10, *caput* do Decreto-Lei nº 200/67 e Lei nº 5.645/70 dispõem que a “[...] execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada”, complementando no §7º em relação a máquina administrativa estatal discorre que:

Art. 10. § 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com objetivo de impedir o crescimento desmensurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução. (BRASIL, 1970, online)

No sentido que a Administração Pública estatal é regida pelo Princípio da Legalidade, em contra partida o Decreto-Lei nº 200/67 autoriza a execução de serviços de forma indireta.

5 O PROJETO DE LEI Nº 4.330/2004

O Projeto de Lei nº 4.330 de 2004, tem início no ano de 1998, quando foi apresentada na figura do Projeto de Lei nº 4.302, que visava dirimir as principais resoluções referentes ao trabalho temporário e à prestação de serviços.

Em tramite no senado, após 70% de aprovação na câmara dos deputados, o Projeto de Lei nº 4.330 de 2004 que dispõe sobre o contrato de prestação de serviços a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes, está aguardando apreciação.

O PL nº 4.330/2004, foi aprovado pela Câmara dos Deputados em 08/04/2015, e está em votação no Senado, traz novo conceito de terceirização sendo “[...] a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada para que esta a realize na forma prevista neste projeto de lei”, não restringindo a parcela de atividades a ser terceirizada. O texto não usa os termos atividade-fim ou atividade-meio, permitindo a terceirização de todos os setores de uma empresa.

Passa-se a apreciar de forma minuciosa o PL nº 4.330/2004, que se apresenta inteiro teor no Anexo A deste trabalho.

O referido projeto de lei visa regular os contratos e as relações de trabalhos regidas por eles, aplicando as empresas privadas, podendo ser produtor rural, pessoa física e o profissional liberal no exercício de sua profissão e, exclui as Entidades da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional.

Repisando, o projeto de lei atinge as empresas privadas e não tem previsão em relação à Administração Pública Direta, Autarquias e Fundações.

Visto que não haverá alteração, a regulamentação atual prevê que a terceirização irregular pela Administração Pública não gera vínculo de emprego, entre o trabalhador terceirizado e os órgãos da Administração Pública direta e indireta, porém, a Administração Pública tem responsabilidade subsidiária pela contratação.

De forma subsidiária propõe a aplicação do Código Civil de 2002 para os referidos contratos de prestação de serviços, no que couber revogando, tacitamente, o art. 593 do dispositivo legal e aplicando parcialmente o Título V – Dos Contratos em Geral.

Houve a manutenção de direitos previstos na CLT, tais como aqueles garantidos no art. 511, a qual em regra, o sindicato a que o empregado deve se filiar, facultativamente, deve ser aquele que corresponde à atividade preponderante do seu empregador. No entanto, acrescenta que quando o contrato de terceirização for entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica, os empregados da contratada envolvidos no contrato serão representados pelo mesmo sindicato dos empregados da contratante, observados os respectivos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Salienta o relator, Deputado Arthur Oliveira Maia (2015) que a pedido do Ministério da Fazenda, o texto atual conta com a obrigação da empresa contratante, fazer o recolhimento antecipado de parte dos tributos devidos pela contratada, representado pelo valor de 1,5% de Imposto de Renda na Fonte (IRF) ou alíquota menor prevista na legislação tributária, 1% da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), 0,65% do PIS/PASEP; e 3% da Confins.

Segundo a redação, a responsabilidade da empresa contratante será solidária ou subsidiária, em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias, devidas pela contratada. Este último, somente existirá se a contratante fiscalizar o recolhimento e pagamento dessas obrigações e/ou não puder pagar os direitos trabalhistas após ter sido processada. A responsabilidade será solidária se a contratante não comprovar que fiscalizou os pagamentos, aplicando a mesma regra para a subcontratação.

Prevê que após a troca de empresa os empregados terão garantias de seus salários e direitos do contrato anterior pela atual empresa que o contratar.

A redação aprovada não permite que seu sócio ou titular seja administrador ou equiparado da contratante ou tenha relação de personalidade, subordinação e habitualidade, possa atuar como empresas contratadas na terceirização.

Também não poderão ser sócios ou titulares aqueles que tenham trabalhado na empresa contratante ou prestado serviços a ela nos últimos dois anos, exceto se forem aposentados.

Para que se possa compreender a relevância do tema, é importante lançar um paralelo entre o fenômeno da terceirização antes e depois do modelo proposto.

5.1 Mudanças significativas com o PL n° 4.330/2004

A realização do projeto de lei visou regulamentar a terceirização, prevendo direitos e obrigações entre as empresas tomadoras e prestadoras de serviços, bem como entre seus empregados. Foi aprovada pela Câmara em 22/04/2015 e, atualmente, tramita pelo Senado com o nome de PLC 30/2015.

O relator do texto, Deputado Arthur Oliveira Maia (2015), segue “[...] uma linha média capaz de atender os trabalhadores, os empresários e a economia brasileira”, destacando que muito da precarização do trabalho terceirizado decorre da falta de uma regulamentação.

O projeto de lei que tramita há mais de 10 anos na Câmara trás inovações a respeito da responsabilidade das empresas onde, atualmente, a empresa tomadora de serviços tem responsabilidade subsidiária e poderá ser condenada judicialmente ao pagamento das verbas trabalhistas e previdenciárias depois de esgotadas todas as possibilidades de cobrança da empresa prestadora de serviço. Com a aprovação do PL 4.330/2004, a advogada Teixeira (2015, online) salienta que:

A empresa tomadora dos serviços deverá fiscalizar o correto pagamento das verbas salariais e previdenciárias ao empregado terceirizado. Havendo a prova da fiscalização sobre o pagamento feito pela empresa prestadora de serviços, a responsabilidade da tomadora é apenas secundária. Se não houver prova da fiscalização sobre a empresa prestadora, a contratante terá responsabilidade solidária, isto é o terceirizado pode cobrar as verbas trabalhistas e previdenciárias de qualquer uma das empresas.

A empresa prestadora dos serviços que subcontratar outra empresa para a execução do serviço será solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas assumidas pela empresa subcontratada, até a aprovação deste projeto de lei não há previsão legal em relação ao assunto.

Após a efetiva aprovação do PL nº 4.330/2004 não haverá restrição quanto às atividades que poderão ser terceirizadas. Atualmente, somente podem ser terceirizados serviços de vigilância, limpeza e conservação, e aqueles serviços taxados como especializados ligados à atividade-meio do tomador.

Bertosi (2015, online) conceitua o que venha ser atividade-meio descrita na Súmula 331 do TST:

[...] atividade-meio é aquela prestação de serviço cuja atividade do trabalhador terceirizado não coincida com os fins principais do tomador, é uma atividade secundária não essencial à execução do seu objeto central, se caracterizando com isso como uma atividade de apoio ou complementar. Como exemplo de atividade-meio podemos citar os serviços de limpeza, jardinagem, segurança e afins.

O projeto de lei trás inovações com a exigência de capital social mínimo conforme quantidade de empregados e imobilização do capital social através de negociação coletiva, que poderá exigir a imobilização do capital social de até 50% (cinquenta por cento).

Incremento também em relação à alteração de empresa prestadora de serviço, onde prevê a possibilidade de troca da empresa prestadora de serviços com a admissão dos empregados e garantia dos salários e direitos do contrato anterior. Na prática, a troca de empresas tem sido considerada pela justiça do trabalho como indicativo de existência de fraude na contratação de terceirizados (TEIXEIRA, 2015).

Prevê, entretanto o fornecimento de refeição, transporte e atendimento ambulatorial aos terceirizados, prevê o recolhimento antecipado dos tributos devidos pela empresa prestadora de serviços.

Proíbe que o sócio da empresa prestadora de serviços não poderá ser o sócio e administrador ou aquele que mantido vínculo empregatício nos últimos dois anos.

Não há previsão em relação ao vínculo de emprego onde, atualmente se houver comprovação judicialmente da existência de pessoalidade ou subordinação direta da empresa tomadora de serviços a terceirização é considerada irregular e o vínculo empregatício se forma diretamente com a empresa tomadora.

No caso da representação sindical não haverá mudança, visto que os empregados terceirizados são representados pelo sindicato da categoria preponderante da empresa prestadora de serviços. O que poderá acontecer após a aprovação do projeto de lei é que o sindicato poderá ser o mesmo da empresa tomadora se a atividade terceirizada pertencer à mesma categoria econômica.

5.2 Manifesto Público

A partir da apresentação do referido projeto de lei houve o embate da sociedade brasileira, onde se tem de um lado a iniciativa privada e, de outro lado os empregados e seus respectivos sindicatos e parte, considerável de juslaboralistas, na qual entendem que a terceirização, se aprovada, materializará em um fiel atentado à organização do trabalho.

O propulsor do projeto, Dep. Sandro Mabel dispôs em sua justificativa sobre a elaboração do projeto de lei que o tema da terceirização reclama urgente intervenção legislativa, no sentido de definir as responsabilidades do tomador e do prestador de serviços.

Durante a tramitação do projeto de lei, ocorreu pressão no gabinete por parte dos bancários, militares, juízes, Presidente do TST, Procuradoria da República e representantes dos trabalhadores, através da Central Única dos Trabalhadores (CUT).

Sob a alegação de que os direitos e garantias dos trabalhadores terceirizados são, visivelmente, inferiores aos dos empregados efetivos, o sindicato dos bancários e financeiras de São Paulo, Osasco e região acreditam que o resultado será o profundo e rápido rebaixamento do valor social do trabalho na vida econômica e social brasileira, envolvendo potencialmente milhões de pessoas.

No mesmo sentido:

Os bancários serão objetos de especial atenção nesta subseção, com a análise da redução dos direitos dos trabalhadores terceirizados pelo sistema financeiro em funcionamento no Brasil (parcelas remuneratórias e

indenizatórias), além da observação do aumento da jornada e de sua intensidade. (COUTINHO, 2015, p. 124)

No entanto, a Fecomercio de São Paulo acredita que, o projeto de lei proposto atende aos interesses de ambas as partes, empresas e trabalhadores, à medida que prevê:

A qualificação técnica da contratada para a prestação do serviço; O registro da empresa prestadora dos serviços no respectivo conselho de fiscalização das diversas profissões regulamentadas e a anotação dos profissionais legalmente habilitados; A comunicação ao sindicato dos trabalhadores no caso de subcontratação; A obrigatoriedade de fiscalização, pela tomadora, do cumprimento das obrigações trabalhistas decorrentes do contrato (pagamento de salários, recolhimentos mensais do FGTS e da contribuição previdenciária, concessão das férias etc.), sob pena de responsabilidade solidária em relação às obrigações trabalhistas; A exigência de prestação de garantia do cumprimento das obrigações trabalhistas; A paridade de tratamento entre os trabalhadores da tomadora e os terceirizados no local de trabalho no que se refere a serviços. (FECOMERCIO, 2014, p. 6)

Juristas, sindicalistas e a CUT estão demonstrando todo seu descontentamento, receio e até, certa revolta, visto que temem a precarização do trabalho, onde “[...] os resultados da terceirização são catastróficos para a classe trabalhadora, tanto no ponto de vista de organização política, quanto das condições gerais de trabalho.” (COUTINHO, 2015, p.83)

Para o ex-presidente, Luiz Inácio Lula da Silva, o projeto que trata da terceirização é retrocesso, conforme divulga a Agência do PT (2015).

A CUT sob a alegação de defesa dos direitos dos trabalhadores organizou grandes mobilizações contrárias à aprovação do PL nº 4330.

É necessário que o ordenamento jurídico estatal tenha a função de garantir aos trabalhadores o patamar social sobre o qual as partes não podem reduzi-lo.

Em tese, os empregados terceirizados, cujos contratos de trabalho foram formalizados pelas empresas intermediárias ou terceiras da relação triangular, integrariam os contingentes humanos de submissão à precariedade salarial regulada (regidos formalmente pela CLT). Por outro lado, diante das alterações promovidas no âmbito da gestão empresarial nas últimas décadas, poderiam eles estar vinculados à nova precariedade salarial (empregados submetidos aos métodos de gestão da acumulação flexível, com o trabalho flexível). Esse seria o ajuste tradicional, tomando em conta apenas as classificações e divisões conceituais expostas ao longo desta seção. (COUTINHO, 2015, p. 121)

A CNI (2015, online) não acredita que o projeto de lei poderá precarizar o trabalho.

O Projeto de Lei protege os empregados envolvidos na execução dos serviços terceirizados, pois estabelece que a empresa contratante deverá fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas que cabem à empresa contratada, como o pagamento de salários, férias, 13^o salário, o recolhimento de FGTS, INSS, etc. Além disso, estabelece que se a contratada não cumprir as obrigações trabalhistas e previdenciárias, a empresa contratante deverá cumpri-las.

Completa em sua reportagem que, a terceirização bem feita é a que é executada com todos os trabalhadores sob a estrita proteção e a responsabilização solidária é a única forma de garantir tal proteção.

A revista Consultor Jurídico (13/04/2015), descreve que o presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Barros Levenhagem defendeu a ideia que o Congresso estabeleça limites (em percentual – 30%) para que as empresas possam contratar terceirizadas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A autorização legal relativa à terceirização até o presente momento é limitada às atividades consideradas como atividade-meio, ou seja, aquelas não ligadas à atividade fim dos empreendimentos e/ou atribuição do Órgão, embora este entendimento não retrate a realidade.

A realidade vivenciada há mais de duas décadas é o retrato de que a Súmula 331 do TST, não mais atende aos seus anseios, diante da avassaladora necessidade de desenvolvimento das forças produtivas e disputa da competitividade internacional.

Em razão da profissionalização e organização empresarial, as atividades de passaram a ser desenvolvido e organizado, através de prestadores de serviços, que atuam independentemente de seus contratantes.

Não se pode afastar a legislação jurídica acerca dos fatos sociais, a qual carece sempre de novos paradigmas norteadores.

O projeto não exclui e, não reduz direitos trabalhistas, ao contrário, os empregados terceirizados terão os mesmos direitos e garantias, acrescidos de alguns outros já licenciados pela jurisprudência com base e fundamento principiológico.

Direito estes que protegem o empregado são citados no PL, no qual se pode observar na criação de uma reserva, denominada fundo-caução para garantir aos trabalhadores o recebimento de verbas trabalhistas, a notificação do contrato para o sindicato em dez dias, a responsabilidade solidária da contratante na ausência de controle e fiscalização.

O projeto não precariza as relações trabalhistas, muito pelo contrário, traz garantias e segurança jurídica para as empresas contratantes e contratadas e, principalmente, para os trabalhadores terceirizados a garantia de paridade de direitos. O PL apresenta segurança jurídica para os empregados e para as empresas, à medida que estabelece novos ditames, antes não reconhecidos.

Com o advento do PL nº 4330 a responsabilidade das empresas tomadoras de serviços aumenta em relação à terceirizada, visto que poderá incorrer de forma subsidiária em todos os direitos elencados no art. 16 do PL.

No ramo da saúde e segurança do trabalho serão acrescidos os serviços de alimentação, ambulatório e transporte, tal como zelo pela segurança, higiene e saúde dos terceirizados pelo tomador de serviços.

A exclusão das entidades da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional se, por motivo de inequívoco entendimento da matéria e receio de que seja medida para fraude de concursos e cargos públicos.

Entretanto, é necessário cautela na utilização do instituto, visto que a conciliação do modo de operação juntamente com a terceirização se mostra eficaz, principalmente na questão de controle e acompanhamento da qualidade dos produtos. É necessário total atenção no momento de decidir qual o melhor caminho para se tornar competitivos, primarizar ou terceirizar.

A definição de qual modo e forma a empresa deverá gerir seu negócio, podendo optar ou não pela terceirização de forma irrestrita, não firma aliança com a precarização do trabalho, atualmente defendido por grande parte dos doutrinadores.

Alias, os direitos garantidos para este ou aquele empregado, contrato pelo empresa A ou empresa B, é regido pelo mesmo sistema jurídico laboral, não podendo entretanto fazer distinção.

O contrato de trabalho firmado entre o trabalhador da empresa A e aquele firmado com a empresa B, tem natureza idêntica regida pela ciência jurídica laboral, ao contrário da natureza que rege os contratos firmados empresa a empresa A e B que em regra mantem liame com o direito cível brasileiro.

Como podemos ver, o atual dispositivo em seu art. 2º, §3º, revoga tacitamente o art. 593 da Código Civil Brasileiro de 2002, que exclui os contratos firmados entre

tomadores de serviços e terceirizados da seara civilista, reconhecendo agora a verdadeira natureza dos contratos firmados.

A liberdade de contratar também é uma afronta ao princípio constitucional da livre iniciativa, como outros descritos na constante no art. 1º, inciso IV, da CF de 1988.

A leitura do princípio da livre iniciativa, não poderá ser dissociada de seu adjetivo central, o valor social, o texto constitucional não permite uma interpretação estritamente individualista desse princípio.

Não há, em regra legislação que impeça as empresas de contratar mão de obra, pois não há nenhum dispositivo legal que defina o que venha ser atividade-fim e tão pouco atividade-meio.

O atento exame do Projeto de Lei nº 4330 de 2004, revela que, apesar de certos tropeços no texto inicial, o atual aprovado e despachado pelo relator, Deputado Arthur Oliveira Maia, traz concretização de fatos já concretizados na sociedade, e anseios de uma sociedade pós-modernista, que vai além dos direitos atuais e presunçosos.

O presente projeto beneficia todas as empresas, sendo elas micro, pequenas, médias e grande porte. Empresas estas que utilizam de forma intensiva mão de obra, ou aquelas prestadoras de serviços que busca na terceirização destas empresas a sua manutenção no mercado onde atua.

A lei pode não trazer a melhor solução para a questão, mas certamente torna a situação mais favorável do que a atual, e abre a possibilidade para discutir de forma séria a necessária reforma trabalhista que o país precisa.

Não podemos deixar de reconhecer a existência de mudanças e assimilar tais mudanças por novas ordens jurídicas, em determinados períodos históricos na sociedade.

Mudar é: garantir que estes novos valores de sociedade sejam produzidos sem afrontar a sua própria essência como ciência jurídica.

REFERÊNCIAS

Agência PT. Dilma vai Vetar, diz Lula sobre PL 4.330. Disponível em: <<http://www.pt.org.br/>>. Acesso em: 17 out 2015

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada**. 6. Ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

BARROS, Aline Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. Belo Horizonte: LTr, 2011

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: Teoria Geral a Segurança e Saúde**. São Paulo: Saraiva, 4.ed. 2011.

BERTOSI, Marcos. Lei de Terceirização – Principais mudanças com a aprovação da PL 4.330/2004. Disponível em: <[http:// jusbrasil.com.br/](http://jusbrasil.com.br/)>. Acesso em: 23 out 2015

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei 4.330, de 10 de novembro de 2004. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841> />. Acesso em: 01 set 2015

BRASIL. Presidência da República. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, Estabelece a Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 27 set 2015

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 191-A, de 05 de outubro de 1988, Estabelece a Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm > Acesso em: 03 set 2015

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Estabelece o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em: 03 set 2015

BRASIL. Presidência da República. Decreto Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm>. Acesso em: 03 out 2015

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm>. Acesso em: 03 out 2015

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Estabelece sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras

Providências Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm>. Acesso em: 07 out 2015

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 8.987, de 13 de fevereiro de 1995.

Estabelece sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços

públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8987cons.htm> Acesso em: 03 out 2015

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997.

Estabelece alteração nos dispositivos das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de

1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9527.htm>. Acesso em: 09 out 2015

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 212. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212> . Acesso em: 03 out 2015

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 256. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256> . Acesso em: 07 out 2015

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 07 out 2015

CNI. Terceirização: Vote sim pela regulamentação. Disponível em:

<<http://www.portaldaindustria.com.br/>>. Acesso em: 17 out 2015

COUTINHO, Fernandes Grijalbo. **Terceirização** – Máquina de Moer Gente Trabalhadora. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Garcia. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 8 ed. 2014.

MATIAS, Késsia Caroline Siqueira. A terceirização: embate entre os princípios do direito administrativo e do direito trabalhista. Disponível em: <

<http://jus.com.br/>>. Acesso em: 17 out 2015

PIOVESAN, Eduardo. Câmara aprova texto-base de projeto que regulamenta

terceirização. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/>>. Acesso em: 03 out 2015

POLONIO, Wilson Alves. **Terceirização: Aspectos Legais, Trabalhistas e Tributários**. São Paulo: Editora Atlas, 2000.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Método, 4.ed. 2014.

Revista Consultor Jurídico. Presidente do TST sugere teto para terceirização de serviços. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2015-abr-13/presidente-tst-sugere-teto-terceirizacao-servicos> /> Acesso em: 18 out 2015

TEIXEIRA, Máira. Veja como a lei da terceirização vai mudar a vida do trabalhador. Disponível em: <[http:// economia.ig.com.br/](http://economia.ig.com.br/)>. Acesso em: 23 out 2015

ANEXO A – PROJETO DE LEI 4.330/2004

REDAÇÃO FINAL PROJETO DE LEI Nº 4.330-I DE 2004 Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei regula os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes.

§ 1º O disposto nesta Lei aplica-se às empresas privadas.

§ 2º As disposições desta Lei não se aplicam aos contratos de terceirização no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 3º Aplica-se subsidiariamente, no que couber, ao contrato de terceirização entre a contratante e a contratada o disposto na Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

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

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

II - contratante: a pessoa jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados, específicos e relacionados a parcela de qualquer de suas atividades com empresa especializada na prestação dos serviços contratados, nos locais determinados no contrato ou em seus aditivos; e

III - contratada: as associações, sociedades, fundações e empresas individuais que sejam especializadas e que prestem serviços determinados e específicos relacionados a parcela de qualquer atividade da contratante e que possuam qualificação técnica para a prestação do serviço contratado e capacidade econômica compatível com a sua execução.

§ 1º Podem figurar como contratante, nos termos do inciso II do caput deste artigo, o produtor rural pessoa física e o profissional liberal no exercício de sua profissão.

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

I — a pessoa jurídica cujo sócio ou titular seja administrador ou equiparado da contratante;

II — a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios guardem, cumulativamente, com o contratante do serviço relação de pessoalidade, subordinação e habitualidade;

III — a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 12 (doze) meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem 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 Deve constar expressamente do contrato social da contratada a atividade exercida, em conformidade com o art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 5º 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.

§ 6º 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 do disposto na Lei nº 6.839, de 30 de outubro de 1980.

Art. 3º 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 A terceirização ou subcontratação pela contratada de parcela específica da execução do objeto do contrato somente poderá ocorrer quando se tratar de serviços técnicos especializados e mediante previsão no contrato original.

§ 3º A excepcionalidade a que se refere o § 2º deste artigo deverá ser comunicada aos sindicatos dos trabalhadores das respectivas categorias profissionais.

Art. 4º É lícito o contrato de terceirização relacionado a parcela de qualquer atividade da contratante que obedeça aos requisitos previstos nesta Lei, não se configurando vínculo de emprego entre a contratante e os empregados da contratada, exceto se verificados os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

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

§ 2º A exceção prevista no caput deste artigo 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.

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

Art. 5º Além das cláusulas inerentes a qualquer contrato, devem constar do contrato de terceirização:

I - a especificação do serviço a ser prestado e do objeto social da contratada;

II - o local e o prazo para realização do serviço, quando for o caso;

III - a exigência de prestação de garantia pela contratada em valor correspondente a 4% (quatro por cento) do valor do contrato, limitada a 50% (cinquenta por cento) do valor equivalente a 1 (um) mês de faturamento do contrato em que ela será prestada;

IV - a obrigatoriedade de fiscalização pela contratante do cumprimento das obrigações trabalhistas decorrentes do contrato, na forma do art. 15 desta Lei;

V - a possibilidade de interrupção do pagamento dos serviços contratados por parte da contratante se for constatado o inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela contratada; e

VI — a possibilidade de retenção em conta específica das verbas necessárias ao adimplemento das obrigações referidas no art. 15 desta Lei.

§ 1º Para contratos nos quais o valor de mão de obra seja igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) do total, a garantia a que se refere o inciso III do caput deste

artigo será correspondente a 4% (quatro por cento) do valor do contrato, limitada a 130% (cento e trinta por cento) do valor equivalente a 1 (um) mês de faturamento do contrato em que ela será prestada.

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

I - caução em dinheiro;

II – seguro garantia;

III - fiança bancária.

§ 3º É nula de pleno direito cláusula que proíba ou imponha condição à contratação pela contratante de empregado da contratada.

Art. 6º Na celebração do contrato de terceirização de que trata esta Lei, a contratada deve apresentar:

I — contrato social atualizado, com capital social integralizado, considerado pela empresa contratante compatível com a execução do serviço;

II - inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ; e

III - registro na Junta Comercial.

Art. 7º A contratante deverá informar ao sindicato da correspondente categoria profissional o setor ou setores envolvidos no contrato de prestação de serviços terceirizados, no prazo de 10 (dez) dias a contar da celebração do contrato.

Art. 8º Quando o contrato de prestação de serviços especializados a terceiros se der entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica, os empregados da contratada envolvidos no contrato serão representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da contratante, na forma do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

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

Parágrafo único. Entendem-se por serviços continuados, para os fins deste artigo, aqueles cuja necessidade de contratação estenda-se por mais de um exercício financeiro e com continuidade.

Art. 10. Para fins de liberação da garantia de que trata o inciso III do caput do art. 5º 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.

§ 1º A garantia terá validade por até 90 (noventa) dias após o encerramento do contrato, para fins de quitação de obrigações trabalhistas e previdenciárias.

§ 2º Para contratos nos quais o valor de mão de obra seja igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) do total, a garantia terá validade de 90 (noventa) dias após o encerramento do contrato.

Art. 11. É vedada à contratante a utilização dos empregados da contratada em atividades diferentes daquelas que são objeto do contrato.

Art. 12. São asseguradas aos empregados da contratada quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da contratante ou em local por ela designado as mesmas condições:

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.

Parágrafo único. Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (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. 13. A contratante deve garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos empregados da contratada, enquanto esses estiverem a seu serviço em suas dependências ou em local por ela designado.

Parágrafo único. A contratante deve comunicar à contratada e ao sindicato representativo da categoria profissional do trabalhador todo acidente ocorrido em suas dependências ou em local por ela designado, quando a vítima for trabalhador que participe direta ou indiretamente da execução do serviço objeto do contrato.

Art. 14. Na hipótese de contratação sucessiva para a prestação dos mesmos serviços terceirizados, com admissão de empregados da antiga contratada, a nova contratada deve assegurar a manutenção do salário e dos demais direitos previstos no contrato anterior.

§ 1º Para os empregados de que trata este artigo, o período concessivo das férias deve coincidir com os últimos 6 (seis) meses do período aquisitivo, não se aplicando o disposto no caput do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 2º Havendo a rescisão do contrato de trabalho antes de completado o período aquisitivo das férias, a compensação devida será feita no momento da quitação das verbas rescisórias, observado o disposto no § 5º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

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

Art. 15. A responsabilidade da contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada é solidária em relação às obrigações previstas nos incisos I a VI do art. 16 desta Lei.

Parágrafo único. Na hipótese de subcontratação de parcela específica da execução dos serviços objeto do contrato, na forma do § 2º do art. 3º desta Lei, aplica—se o disposto no caput deste artigo cumulativamente à contratante no contrato principal e àquela que subcontratou os serviços.

Art. 16. A contratante deve exigir mensalmente da contratada a comprovação do cumprimento das seguintes obrigações relacionadas aos empregados desta, que efetivamente participem da execução dos serviços terceirizados, durante o período e nos limites da execução dos serviços contratados:

- I — pagamento de salários, 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.

§ 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. 9º 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. 17. Ficam mantidas as retenções na fonte previstas no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e nos arts. 7º e 8º da Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011.

§ 1º Nos contratos de terceirização não abarcados pela legislação prevista no caput deste artigo, 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 (vinte) do mês subsequente ao da emissão da respectiva nota fiscal ou fatura, ou até o 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 na 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.

Art. 18. A empresa contratante de serviços executados nos termos desta Lei deverá reter, sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviço, a título de:

I - imposto de renda na fonte, a alíquota de 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento) ou a alíquota menor prevista no art. 55 da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988;

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 do 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 os recolhimentos dos tributos nos meses subsequentes ou ser objeto de pedido de restituição.

Art. 19. A retenção de má-fé do pagamento devido pela contratante à contratada caracteriza-se como apropriação indébita, na forma do art. 168 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal.

Art. 20. As exigências de especialização e de objeto social único, previstas no art. 2º desta Lei, não se aplicam às atividades de prestação de serviços realizadas por correspondentes contratados por instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil, nos termos da regulamentação do Conselho Monetário Nacional - CMN, enquanto não for editada lei específica acerca da matéria.

Art. 21. O disposto nesta Lei não se aplica à relação de trabalho doméstico e às Guardas Portuárias vinculadas às Administrações Portuárias.

Art. 22. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora às seguintes penalidades administrativas, salvo se já houver previsão legal de multa específica para a infração verificada:

I — por violação aos arts. 11, 12, 13 e 14 e aos §§ 1º, 2º e 4º do art. 16, multa administrativa correspondente ao valor mínimo para inscrição na dívida ativa da União, por trabalhador prejudicado;

II - por violação aos demais dispositivos, multa administrativa correspondente ao valor mínimo para inscrição na dívida ativa da União.

Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sem prejuízo da aplicação da legislação tributária por parte dos órgãos fazendários.

Art. 23. Para fins do enquadramento no disposto nesta Lei, no que se refere à garantia de direitos dos trabalhadores, contratante e contratada devem adequar o contrato vigente no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias a partir da data de sua publicação.

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

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

Parágrafo único. A apuração de créditos sobre dispêndios decorrentes das atividades não tratadas nesta Lei permanece regida pela legislação aplicável à contribuição para o PIS/Pasep e à Cofins.

Art. 25. A Secretaria da Receita Federal do Brasil disciplinará o disposto nos arts. 17, 18 e 24 desta Lei.

Art. 26. Os direitos previstos nesta Lei serão imediatamente estendidos aos terceirizados da administração direta e indireta.

Art. 27. A quota a que se refere o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, deverá ser cumprida pela empresa contratante em seus contratos de terceirização, considerando o somatório de seus empregados contratados e terceirizados.

Art. 28. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, em 22 de abril de 2015.

Deputado ARTHUR OLIVEIRA MAIA

Relator