



Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"

ISABELA ALEVATO JULIO

**REFLEXOS PRÁTICOS DA TERCEIRIZAÇÃO NA VIDA DO  
TRABALHADOR ACERCA DO PROJETO DE LEI Nº 4.330/04**

Assis  
2016

ISABELA ALEVATO JULIO



## **REFLEXOS PRÁTICOS DA TERCEIRIZAÇÃO NA VIDA DO TRABALHADOR ACERCA DO PROJETO DE LEI Nº 4.330/04**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), apresentado à  
Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA,  
pesquisa acadêmica, com o objetivo de alcançar o mérito  
de bacharelado em Direito.

**Orientador:** Prof. Ms. Maurício Dorácio Mendes

## FICHA CATALOGRÁFICA

**JULIO**, Isabela Alevato.

Reflexos práticos da terceirização na vida do trabalhador acerca do projeto de lei nº 4.330/04 / Isabela Alevato Julio, Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2016.

30p.

Orientador: Prof. Ms. Maurício Dorácio Mendes

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA

1. Terceirização    2. Trabalhador-terceirização

**CDD: 658.4**

**Biblioteca da FEMA**



Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"

ISABELA ALEVATO JULIO

## REFLEXOS PRÁTICOS DA TERCEIRIZAÇÃO NA VIDA DO TRABALHADOR ACERCA DO PROJETO DE LEI Nº 4.330/04

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), apresentado à  
Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA,  
pesquisa acadêmica, com o objetivo de alcançar o mérito  
de bacharelado em Direito.

**Orientador:** Prof. Ms. Maurício Dorácio Mendes

EXAMINADOR: \_\_\_\_\_

Assis  
2016

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por me dar forças e capacidade para não desistir dos meus sonhos.

Aos meus familiares e amigos que me ajudaram durante essa jornada. Em especial o meu pai, Marco, que confiou em mim, mais do que eu mesma, e sempre esteve ao meu lado mesmo que indiretamente. Pai, essa conquista é nossa.

Quero agradecer meu orientador Profº Mauricio por toda ajuda, atenção e compreensão.

A todos os mestres e doutores do corpo docente do curso de Direito da FEMA, pelo aprendizado que me proporcionaram nesses anos de curso.

E meu muito obrigado a todos que torceram pelo meu sucesso.

Só se pode alcançar um grande êxito quando nos mantemos fiéis a nós mesmos.  
(Friedrich Nietzsche)

JULIO, Isabela Alevato. **Reflexos práticos da terceirização na vida do trabalhador acerca do projeto de lei nº 4.330/04. 2016.** 30p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Fundação Educacional do Município de Assis, Assis, 2016.

## **RESUMO**

Este trabalho foi destinado ao estudo do fenômeno da terceirização, seus conceitos, evolução histórica, normas, e em especial, o projeto de Lei 4.330/04, objetivo principal desse estudo. A ausência de lei específica sobre o instituto da terceirização fez com que fosse necessária a criação de um projeto de lei, que atualmente encontra-se em votação no Senado, projeto este, alvo de diversas opiniões contrárias e favoráveis a sua regulamentação. Analisamos ainda, os reflexos que o PL poderá trazer às empresas que contratam serviços terceirizados, os reflexos para a sociedade e principalmente os reflexos na vida do trabalhador.

**Palavras-Chave:** Terceirização, Projeto de Lei nº 4.330/04, reflexos.

JULIO, Isabela Alevato. **Practical outsourcing impacts on worker's life about Bill No. 4.330/04**. 2016. 30p. Work Completion of course (Law Degree) - Educational Foundation of the City of Assis, Assis, 2016.

## **ABSTRACT**

This work was designed to study the phenomenon of outsourcing, its concepts, historical evolution, standards, and in particular the draft Law 4,330 / 04, the main objective of this study. The absence of a specific law on outsourcing institute made it necessary to create a bill, which is currently in the Senate vote, this project, subject to various contrary opinions and favor of regulation. We also analyzed the consequences that the bill could bring to companies that hire outsourced services, the consequences for society and especially the effects on the worker's life.

**Keywords:** Outsourcing, Bill No. 4.330/ 04, reflexes.



## **LISTA DE SIGLAS**

**Art.** – Artigo

**CF** – Constituição Federal

**CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho

**DIEESE** – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

**FCDL-RS** - Federação das Câmaras de Dirigentes Lojistas do Rio Grande do Sul

**Nº** - Número

**PL** – Projeto de Lei

**PLC** – Projeto de Lei da Câmara

**TST** – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	3
1 CAPÍTULO I .....	4
1.1 Da Terceirização .....	4
1.1.1 Conceito e Denominação.....	4
1.2 Evolução Histórica da Terceirização.....	6
1.3 Natureza Jurídica .....	7
1.4 Formas e Classificações.....	8
2 CAPITULO II .....	11
2.1 Da Regulamentação Legal da Terceirização.....	11
2.1.1 Legislações Cabíveis e Súmulas do TST.....	11
2.1.2 Projeto de Lei nº 4.330/04.....	16
3 CAPÍTULO III .....	19
3.1 REFLEXOS DA TERCEIRIZAÇÃO QUANTO AO PL 4.330/04.....	19
3.1.1 Para o Tomador de Serviços .....	19
3.1.2 Para o Trabalhador .....	21
3.1.3 Para a Sociedade.....	24
CONCLUSÃO.....	26
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS .....	30

## INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objetivo estudar os reflexos práticos da terceirização na vida do trabalhador acerca do Projeto de Lei nº 4.330/04, projeto este que se encontra no Senado Federal para aprovação.

Inicialmente, apresentaremos as noções básicas de terceirização, seus conceitos, definições, natureza jurídica, suas formas e classificações, para assim entrarmos afundo no que seria hoje a terceirização no Brasil e quais seus reflexos na vida do trabalhador.

Após isso, estudaremos as doutrinas, súmulas, jurisprudências e legislações que dão respaldo a terceirização e principalmente o Projeto de Lei nº 4.330/04 que é o ponto principal desse trabalho. Esse projeto busca regular o fenômeno da terceirização, apontada por estudiosos como moderna forma de estruturação de empresas, e que se torna cada dia mais presente na vida das pessoas. Buscando assim, terceirizar não somente aquelas atividades-meio da empresa, mas as atividades-fim também.

Baseando-se no contexto de terceirização e no PL, analisaremos os reflexos práticos que a regulamentação desse projeto trará para a vida dos trabalhadores, para as empresas tomadoras de serviços e para a sociedade, as vantagens e desvantagens, como também as controvérsias e diversas opiniões de estudiosos sobre o assunto.

# 1 CAPÍTULO I

## 1.1 DA TERCEIRIZAÇÃO

A presente monografia tem por objetivo estudar os reflexos práticos da terceirização para o trabalhador acerca do Projeto de Lei nº 4.330/04. Este capítulo tem como finalidade abordar conceitos, evolução histórica, natureza jurídica, formas e classificações da terceirização.

### 1.1.1 Conceito e Denominação

Há uma diversidade de nomes utilizados para a contratação de terceiros pela empresa para prestação de serviços, como terceirização, subcontratação, terciarização, filialização, reconcentração, desverticalização, exteriorização do emprego, focalização, parceria, etc.

A terceirização é um vocábulo muito novo, não contido nos dicionários, tratando-se de um neologismo. Deriva do latim *tertius*, que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas e terceiro é o intermediário, o interveniente (MARTINS, 2014, p. 6).

A terceirização consiste no processo pelo qual uma empresa contrata outra empresa especializada para executar uma função que antes lhe cabia, uma atividade que não constitui o objeto principal da empresa. Surge-se assim uma relação de trabalho: de um lado a empresa contratante, a tomadora de serviços; e do outro a empresa contratada ou terceirizada, que é a prestadora de serviços.

Nas palavras de Alice Monteiro de Barros, terceirização:

“consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa a sua atividade principal. Assim, a empresa se concentra na sua atividade-fim, transferindo as atividades-meio”. (BARROS, 2011, p. 357)

A terceirização surgiu para objetivar e focalizar a atividade de um empreendimento. A idéia é se concentrar apenas na atividade fim, relegando a um segundo plano as demais atividades que estão em seu entorno.

Esse empregador poderá então se concentrar na qualidade, na produtividade, nos lucros e no aperfeiçoamento dessas atividades fim. O processo de terceirização é formado através de uma relação trilateral, entre o tomador, trabalhador e o prestador de serviços.

O principal objetivo da terceirização não é apenas reduzir custos, mas aumentar a agilidade, competitividade, flexibilidade e eficiência, visando a modernização das relações empresariais.

Deste modo, a empresa que contrata os serviços de terceiros volta-se apenas para a atividade âncora da empresa, ou seja, para sua atividade-fim.

Atividade fim é a essência, a atividade principal, é o que define a empresa, sendo vedada atualmente sua terceirização. Por seu turno, as atividades meio são aquelas atividades complementares, que auxiliam a finalidade da empresa, tendo licitude para serem terceirizadas.

Do ponto de vista do Prof. Rodolfo Pamplona Filho, a terceirização trata-se:

“de uma forma de intermediação de mão-de-obra, de grande utilização na sociedade contemporânea, consistente na contratação por determinada empresa, de serviços de terceiros, para as suas atividades meio”. (PAMPLONA, Revista Diálogo Jurídico, 2002).

Em suma, o processo de terceirização ocorre quando uma empresa

transfere serviços que seriam realizados por seus empregados contratados para outra empresa, podendo essa contratação compreender a produção de bens como serviços, que ocorre com a contratação de serviços de limpeza e vigilância, como de serviços temporários (MARTINS, 2014, p.10).

## 1.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO

O instituto da terceirização encontra sua origem no período da Segunda Guerra Mundial, tendo os Estados Unidos como pioneiros. As empresas produtoras de armas sobrecarregadas com a demanda da produção descobriram que poderiam subcontratar atividades não essenciais da empresa e concentrar-se mais na produção. (MARTINS, 2014, p.2)

O Japão, no fim da década de 60, foi o país que mais se desenvolveu e aprofundou-se no sentido de terceirizar, sendo atualmente o país que mais terceiriza o processo industrial.

Diante da quantidade de empresas de autopeças automobilísticas existentes, os japoneses viram uma forma de concentrar seus esforços apenas em seu objetivo final, o de montar carros, e terceirizar aquelas atividades que não eram o âmago da missão das empresas.

Já no Brasil, a terceirização surgiu por volta de 1950, quando as multinacionais viram que seus esforços deveriam ser voltados ao produto final, e terceirizar o restante dos trabalhos. Os trabalhos realizados pelas empresas de limpeza e conservação são considerados os pioneiros no Brasil, existindo desde 1967.

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins:

“No Brasil, a noção de terceirização foi trazida por multinacionais por volta de 1950, pelo interesse que tinham em se preocupar apenas com a

essência do seu negócio. A indústria automobilística é exemplo de terceirização, ao contratar a prestação de serviços de terceiros para a produção de componentes do automóvel, reunindo peças fabricadas por aqueles e procedendo a montagem final do veículo.” (MARTINS, 2014, p.2)

A terceirização promoveu mais agilidade e eficiência. As indústrias que antes fabricavam e montavam, com a terceirização repassaram esses serviços, ficando a seu encargo apenas a administração da marca e a ênfase da qualidade, foi um momento de modernização das empresas na época.

A cidade de São Paulo por volta de 1973, contava com mais de 50.000 trabalhadores na situação de terceirizados, que diante do aumento da concorrência e dos custos de produção entre as empresas fabricantes, viram a terceirização como uma forma de barateamento da mão de obra, sem agredir legislações trabalhistas, surgindo-se assim, a Lei nº 6.019/74, que regula sobre o trabalho temporário.

### 1.3 NATUREZA JURÍDICA

O instituto da terceirização encontra-se regido pelo direito civil, direito comercial, direito administrativo e direito do trabalho.

Para Martins (MARTINS, 2014, p.12): “A natureza da terceirização geralmente é de um contrato de prestação de serviços”.

Pode-se dizer que existem três tipos de relações jurídicas na terceirização; relação jurídica de ordem civil, envolvendo a empresa prestadora de serviços e a empresa tomadora; relação de emprego, que envolve o trabalhador e a empresa prestadora e a relação de trabalho, que envolve o trabalhador e a empresa tomadora de serviços.

É fato que existe assim uma natureza jurídica contratual, onde um contrato evidencia a vontade das partes, ou seja, das empresas tomadoras e

prestadoras de serviços.

#### 1.4 FORMAS E CLASSIFICAÇÕES

Para Martins (MARTINS, 2014, p.13) a terceirização pode ser dividida em três estágios, sendo o inicial, o intermediário e o avançado.

No estágio inicial, a empresa tomadora passa para a empresa prestadora de serviços as atividades que não são consideradas extremamente necessárias pela empresa ou preponderantes;

No intermediário, as atividades repassadas tem ligação indireta com a atividade principal da empresa;

Enquanto que no estágio avançado, as atividades terceirizadas tem ligação direta com a atividade principal da empresa, ou seja, com a atividade-fim, sendo esse ultimo estágio, a terceirização das atividades na empresa.

O parâmetro para saber qual a atividade fim, ou seja, o objeto da empresa é observar seu objeto social, aquele registrado junto à junta comercial de seu Estado. Assim, a empresa poderá terceirizar, formar contratos civis lícitos com outras empresas, no que tange as atividades que estão fora de seu objeto social.

A terceirização pode ocorrer na forma interna ou externa. Na terceirização interna o empregado terceirizado realiza as atividades a qual foi contratado dentro da empresa contratante, enquanto que na terceirização externa o empregado terceirizado executa as atividades fora da empresa contratante. (MARTINS, 2014, p.13)

Ademais, a terceirização pode ser classificada ainda como lícita ou ilícita.



A nossa Constituição Federal, em seu artigo 170, consagra o princípio da livre iniciativa, esclarecendo que qualquer serviço que não contrarie a dignidade da pessoa humana é lícito. Assim, a terceirização é lícita desde que respeite os preceitos legais dos direitos dos trabalhadores, sem má-fé e desde que distancie-se da relação de emprego.

Deste modo, a terceirização lícita pode ser caracterizada pela ausência de pessoalidade e subordinação direta entre o tomador de serviços e o trabalhador. Neste caso, é proibido ao tomador controlar ou fiscalizar o serviço exercido pelo trabalhador terceirizado, uma vez que se trata de dever da empresa prestadora de serviços controlar e fiscalizar. Assim, fica afastada qualquer possibilidade do trabalhador terceirizado trabalhar sob as ordens do tomador de serviços.

Portanto, considera-se lícita a terceirização de atividades meio ou atividades secundárias da empresa.

A terceirização ilícita se diferencia pela contratação de trabalhadores com locação permanente, caracterizando fraude e prejuízo aos trabalhadores. Ela ocorre quando, por exemplo, a empresa terceiriza sua atividade fim, seu objeto social. É uma fraude trabalhista, prevista no artigo 9º da CLT, e sua consequência será a incidência da responsabilidade solidária.

O artigo 9º da CLT versa que:

**Art. 9º** - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Vale ressaltar que no caso da empresa tomadora de serviços agir de má-fé diante da contratação para redução de despesas, encargos sociais e concorrência desleal, haverá ilegalidade na terceirização.

Atualmente a Súmula 331 do TST é quem rege e atende os contextos de terceirização. No caso de reclamação trabalhista, essa súmula fixa as responsabilidades desse contexto.

A empresa tomadora de serviços, em casos de inadimplementos ou débitos trabalhistas poderá responder de forma subsidiária ou solidária. Na responsabilidade subsidiária, primeiro será cobrada a empresa prestadora de serviços, a efetiva empregadora, e, num segundo momento no caso de inadimplemento, responderá a empresa tomadora de serviços pelos débitos trabalhistas dos trabalhadores. Haverá responsabilidade solidária quando houver multiplicidade de credores ou devedores na obrigação, tendo cada credor ou devedor direito a totalidade da prestação.

## 2 CAPITULO II

### 2.1 DA REGULAMENTAÇÃO LEGAL DA TERCEIRIZAÇÃO

O objetivo deste capítulo é trazer as legislações cabíveis, o que se pode chamar de prestação de serviços por empresas terceirizadas. Estudaremos decretos, súmulas, leis e principalmente o Projeto de Lei 4.330/04 que abrangem a terceirização.

#### 2.1.1 Legislações Cabíveis e Súmulas do TST

Como já visto, a terceirização surgiu no Brasil por volta da década de 50, quando multinacionais da época viram que seus esforços deveriam se voltar ao produto final e terceirizar as atividades não ligadas diretamente ao objetivo da empresa. Deste modo, fez-se necessário o surgimento de leis, decretos e súmulas para regularem sobre a terceirização.

No ano de 1964, foi criada a Lei nº 4.594, que regula a profissão de corretor de seguros, tendo, em seu artigo 17, a imposição de vedação às seguradoras de venderem seus seguros diretamente aos assegurados, devendo esse serviço ser realizado por uma corretora ou por um corretor autônomo:

Art. 17. É vedado aos corretores e aos prepostos:

- a) aceitarem ou exercerem empregos de pessoa jurídica de direito público, inclusive de entidade paraestatal;
- b) serem sócios, administradores, procuradores, despachantes ou empregados de empresa de seguros.

Pouco tempo depois, advieram os Decretos-leis nºs 1.212 e 1.216, que versavam sobre a permissão dos serviços de segurança na forma terceirizada.

Em 1968, foi publicado o Decreto nº 62.756, que regulava a locação

de mão de obra, permitindo e tornando lícito o funcionamento dessas agências.

Logo após surge o Decreto-lei nº 1.034 em 1969, regulando inicialmente a possibilidade de terceirizar a vigilância ostensiva para instituições bancárias, caixas econômicas e cooperativas de crédito. Esse Decreto foi revogado pela Lei nº 7.102/83, que será estudada mais adiante.

Em meados da década de 70, foi editada a Lei nº 1.347/74 que regulava a prática do trabalho temporário, uma espécie de terceirização. Foi uma iniciativa do Deputado João Alves para criar regras e assegurar direitos aos trabalhadores diante do novo modelo de trabalho que surgia à época.

O conceito de trabalho temporário e de empresa de trabalho temporário é estabelecido pela lei em seus artigos 2º e 4º, respectivamente:

Art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.

Art. 4º - Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

Diante disso, o TST se manifestou acerca da questão editando a súmula 256, atestando a ilicitude da terceirização, salvo nos casos de trabalho temporário e serviços de vigilância. Vale ressaltar que a Súmula 256 foi cancelada e revista pela Súmula 331 do TST.

Por fim, em 1983, surge a Lei nº 7.102, que dispõe sobre a segurança para estabelecimentos financeiros, estabelecendo normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que terceirizam os serviços de vigilância e de transporte de valores. O artigo 3º da referida lei, disciplina que a vigilância dessas instituições bancárias poderá ser executada por empresas terceirizadas, desde que especializadas em tal serviço, ou pelo próprio

estabelecimento:

Art. 3º A vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados:

I - por empresa especializada contratada; ou

II - pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e preparado para tal fim, com pessoal próprio, aprovado em curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça e cujo sistema de segurança tenha parecer favorável à sua aprovação emitido pelo Ministério da Justiça.

Parágrafo único. Nos estabelecimentos financeiros estaduais, o serviço de vigilância ostensiva poderá ser desempenhado pelas Polícias Militares, a critério do Governo da respectiva Unidade da Federação.

Deste modo, a terceirização deve ser analisada não apenas como um contexto econômico, mas também sob seus aspectos jurídicos, especialmente na esfera trabalhista.

Assim, o Tribunal Superior do Trabalho, preocupado com os direitos dos trabalhadores e com possíveis fraudes trabalhistas que poderiam vir a surgir, regulou com súmulas e jurisprudências a terceirização.

Ainda nesse contexto, com possíveis fraudes que estariam ocorrendo no setor bancário, mais precisamente no que tange ao trabalhador de empresa de processamento de dados que presta serviços a bancos, foi criada, em 1985, a Súmula 239, com a intenção de coibir que bancos substituíssem certos serviços por empresas que não tivessem obrigação de seguirem as mesmas normas empregatícias dos bancários.

Pela Súmula 239, se entende:

Súmula 239 – “É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros”.

Conquanto, antes de analisarmos a Súmula 256, a Súmula 257 foi

criada com base na Lei nº 7.102/83, admitindo a contratação de vigilantes pelos bancos, mas, aduzindo que este não se equipara aos bancários:

Súmula nº 257 – “O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário”.

Surge então a Súmula 256, talvez a que mais combateu a contratação de terceiros para realização de algumas atividades das empresas, com ressalva aos casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância:

Súmula 256 - “Salvo os casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 3-1-74, e 7.102, de 20-6-83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.”

Tal súmula foi posteriormente alterada pela Súmula 331, aprovada em 1993, e publicada com a seguinte redação:

Súmula 331 – Contrato de prestação de serviços:

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.

A Súmula 331 é a que rege e atende atualmente os contextos de terceirização. No caso de reclamação trabalhista, essa súmula fixa uma responsabilidade subsidiária, ou seja, num primeiro momento, quem responde é a empresa prestadora de serviços (efetiva empregadora) e, num segundo momento, no caso de inadimplemento, responderá a empresa tomadora de serviços.

Para Martins, o texto da Súmula 331, ficaria melhor se os incisos I e III se juntassem, com ressalvas, porém, para as atividades das empresas de trabalho temporário e de vigilância, de conservação e de limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio, desde que não haja a existência de personalidade e subordinação direta.

Acrescenta ainda, que o contrato de terceirização deve ser realizado com empresas especializadas e idôneas, para evitar a formação de vínculo e responsabilidades subsidiárias futuras por débitos trabalhistas. Martins vê como uma forma de melhorar a idoneidade dessas empresas terceirizadas, a estipulação de um capital social mínimo para operação dessas empresas (2014, p. 141).

A respeito da terceirização existem diversas orientações doutrinárias e súmulas que representam os posicionamentos jurisprudenciais a serem analisadas. Essas informações devem servir de base para a contratação de serviços terceirizados, dando respaldo para que isso ocorra da melhor forma possível.

A contratação entre as empresas deve ser realizada de boa-fé, respeitando os direitos trabalhistas e respeitando principalmente os empregados.

Atualmente, cerca de 12 milhões de trabalhadores estão na situação de terceirizados, portanto, é necessário que a matéria da terceirização seja regulamentada e esta será a análise do próximo tópico.

### 2.1.2 Projeto de Lei nº 4.330/04

O projeto de lei nº 4.330/04 trata da regulamentação do processo de terceirização do trabalho no Brasil. Proposto pelo Deputado Sandro Mabel, em 26 de outubro de 2004, o PL dispõe sobre o contrato de prestação de serviços a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes.

O objetivo do PL é ampliar as terceirizações para além das atividades-meio da empresa, ou seja, também para as atividades-fim, prevendo assim a contratação de serviços terceirizados para qualquer atividade.

O que justifica a elaboração desse projeto é a grande revolução na organização da produção e nas reformulações da organização do trabalho que aconteceram nos últimos anos. Tal revolução atropelou as legislações trabalhistas, deixando uma grande lacuna ao que venha a ser a terceirização, seus contratos e relações de trabalho dela decorrentes.

Além disso, o PL visa excluir dispositivos que barram o trabalho temporário e estabelece requisitos para o funcionamento das empresas que prestam serviços terceirizados, garantindo o adimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias.

O PL, ao regular que qualquer atividade, seja ela meio ou fim, possa ser terceirizada, vai totalmente contra a Súmula 331 do TST, porque só é permitida a terceirização de atividade meio, havendo talvez, a hipótese de uma inconstitucionalidade.

Vale destacar quais seriam as principais diferenças entre a terceirização em sua forma atual e no caso de aprovação do PL:

- Atualmente a empresa tomadora de serviços pode ser acionada na Justiça trabalhista caso a empresa prestadora deixe de pagar os débitos



trabalhistas, respondendo assim subsidiariamente. Com o PL, a responsabilidade da empresa tomadora de serviços passa a ser solidária quanto às obrigações trabalhistas e previdenciárias da empresa prestadora em caso de inadimplência trabalhista.

- As atividades que podem ser terceirizadas atualmente são aquelas atividades-meio, enquanto que com o PL, todas as atividades, tanto atividades-meio, como atividades-fim poderão ser terceirizadas.

- A filiação sindical atualmente é livre. Já com a aprovação do PL, ter-se-á garantida a representação pelo mesmo sindicato apenas se a contratante e a contratada tiverem a mesma categoria econômica.

- A troca de empresas hoje em dia não tem regulamentação. Com o PL, caso ocorra troca de empresa prestadora de serviços com admissão dos mesmos empregados da empresa antiga, os direitos e salários do contrato anterior serão mantidos.

- Atualmente, não há nenhuma garantia da empresa contratada, porém com o PL, a empresa prestadora de serviços deverá garantir 4% do valor do contrato, limitando-se a 50% de um mês de faturamento.

- O acesso a restaurante e transporte atualmente não é regulamentado. Com o PL, o trabalhador terceirizado terá direito ao acesso de restaurantes, transporte e atendimento ambulatorial, os mesmos oferecidos pela empresa tomadora aos empregados contratados.

- No que concerne sobre o recolhimento antecipado de tributos, atualmente não há regulamentação, e com o PL a empresa tomadora de serviços deverá recolher antecipadamente parte dos tributos devidos pela empresa prestadora de serviços.

Caminhando desde 2004, o PL foi aprovado em 2015 pela Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania da Câmara (Câmara dos Deputados) e

aguarda hoje em dia votação no Senado, sendo alterado seu número e sua designação, passando a se chamar PLC 30/2015.

### 3 CAPÍTULO III

#### 3.1 REFLEXOS DA TERCEIRIZAÇÃO QUANTO AO PL 4.330/04

O objetivo desse capítulo é estudar os reflexos práticos da terceirização para o tomador de serviços, para a sociedade e principalmente para o trabalhador com base no Projeto de Lei nº 4.330/04.

##### 3.1.1 Para o Tomador de Serviços

O Projeto de Lei nº 4.330/04 vem sendo alvo de diversas opiniões. Uma grande parcela da população apóia, enquanto outra, talvez maior ainda, critica fielmente esse projeto.

Ocorre que para as empresas tomadoras de serviços, ou seja, aquelas que repassam algumas de suas atividades para outras empresas, as prestadoras de serviços, haverá benefícios com a regulamentação da lei da terceirização.

Com a aprovação desse projeto, haverá uma desburocratização de modo geral: menos encargos, maior agilidade e dinâmica para se chegar ao produto final, o que nada mais é do que o desejo de toda empresa, ou seja, ter foco no próprio negócio e melhorar cada vez mais a qualidade de seus produtos e/ou serviços e a consequente obtenção de lucros.

Martins destaca em seu livro as principais vantagens para que as empresas adotem o processo de terceirização:

“A principal vantagem sob o aspecto administrativo seria a de se ter alternativa para melhorar a qualidade do produto ou serviço vendido e

também a produtividade. Há a especialização dos serviços. Seria uma forma também de se obter um controle de qualidade total dentro da empresa. Um dos objetivos básicos dos administradores de empresas tem sido a diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários, além da redução do preço final do produto ou serviço. Não se pode negar, contudo, que a terceirização gera desburocratização na estrutura organizacional da empresa, simplificando a estrutura empresarial”. (MARTINS, 2014, p.32)

Almir Pazzianotto, ex-ministro do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, defende o processo que pretende ampliar a terceirização, considerando a proposta como “Um passo para modernizar a legislação”.

Segundo o ex-ministro, as empresas tomadoras não irão terceirizar suas atividades estratégicas, e ainda serão os maiores “fiscais” da empresa terceirizada, uma vez que: “A responsabilidade do tomador é solidária à do fornecedor de mão de obra. Por isso, o tomador será o maior fiscal desse fornecedor para não ser penalizado”.

Deste modo, a responsabilidade da empresa tomadora de serviços será de fiscalizar os pagamentos de todos os direitos trabalhistas garantidos em lei, a fim de evitar futuros processos judiciais. Resumindo, a empresa contratante não é só obrigada a fiscalizar a atuação da empresa contratada para com seus empregados, mas também se torna responsável perante a Justiça do Trabalho pelos direitos dos empregados terceirizados.

Embora de início pareça que a fiscalização da atuação da empresa contratada para com seus empregados seja um encargo para a tomadora de serviços, ela estará desde logo se precavendo a uma futura ação trabalhista, uma vez que, atualmente, se a empresa prestadora não arcar com os débitos trabalhistas de seus empregados, o funcionário poderá ingressar com ação contra a empresa tomadora de serviços, devendo então, a empresa responder solidariamente.

### 3.1.2 Para o Trabalhador

Fruto de diversas discussões, o PL para muitos é um retrocesso dos direitos dos trabalhadores. Acredita-se que o projeto tem como finalidade, a desregulamentação total dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, por meio da terceirização sem limites.

Com a terceirização, novos postos de trabalho surgem, novas empresas para contratação de mão de obra especializada surgem para suprir as necessidades das empresas que se tornam tomadoras desses serviços, porém, ao trabalhador, poucas são as vantagens concedidas.

Dentre tais desvantagens, podemos citar:

- precarização das condições de trabalho, com a eliminação de benefícios sociais diretos (frutos de contrato de trabalho);
- redução/queda salarial;
- insegurança do trabalhador (diante da rotatividade da mão de obra)

Para os trabalhadores, as desvantagens são mais significativas, já que são eles os mais atingidos.

Martins, afirma em seu livro:

“Como desvantagem para o trabalhador, pode-se indicar a perda do emprego, em que tinha remuneração certa por mês, passando a tê-la incerta, além da perda dos benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho e das normas coletivas da categoria. O trabalhador deixa de ter uma tutela trabalhista de modo a protegê-lo...” (MARTINS, 2014, p.34)

Segundo estudos realizados pelo Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), os acidentes de trabalho

com os trabalhadores terceirizados são mais frequentes e seus salários são cerca de 27% menores que o salário de trabalhadores contratados:

“O tempo de permanência de um terceirizado no emprego é um quarto do tempo de um empregado direto”. De cada dez acidentes de trabalho, oito são com prestadores de serviço.

Mais de 12 milhões de trabalhadores brasileiros prestam serviço a outras empresas. O número de terceirizados corresponde a 20% dos que têm carteira assinada. De acordo com a economista Adriana Marcolino, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), os trabalhadores terceirizados têm uma cobertura de direitos muito menor do que os diretamente contratados pela empresa. Por isso, nós consideramos que o terceirizado está menos protegido e mais precarizado.

Segundo o Dieese, 80% das mortes ocorridas em local de trabalho são de prestadores de serviços. Os terceirizados recebem, em média, 27% a menos do que os contratados, quando consideramos o mercado formal de trabalho. Se fôssemos levar em conta o mercado informal, essa diferença seria ainda maior. O tempo de casa de um trabalhador terceirizado é de 2,6 anos, enquanto um contratado fica em média quase seis anos na empresa, diz a economista.

O projeto de lei que prevê a regulamentação do trabalho (PL 4.330) é visto pelos sindicatos como ameaça aos direitos trabalhistas. No Tribunal Superior do Trabalho (TST) tramitam vários processos causados pela terceirização. “Os mais comuns envolvem a falta de pagamento de direitos trabalhistas e empresas que fecham sem quitar débitos com os trabalhadores.”

(Fonte: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2013/08/brasil-tem-12-milhoes-de-trabalhadores-que-sao-terceirizados-9901.html>)

Em audiência pública realizada em 13 de abril de 2015 no Senado, o presidente do TST, ministro Barros Levenhagen, afirma que deve existir uma lei que estabeleça limites a prática, defendendo que deve ser estabelecido um percentual máximo para o número de terceirizados em relação ao número de empregados contratados de uma empresa, além de outro percentual mínimo entre os salários pagos aos terceirizados em relação aos empregados contratados.

O ministro ainda faz uma análise criteriosa acerca da terceirização:

“O fenômeno econômico da terceirização, quando chegou ao Brasil, nem era precarizante de direito, era, na verdade, uma terceirização predatória. Do dia para a noite, criava-se uma empresa que fornecia empregados não qualificados para outra empresa contratante. A empresa contratada não tinha estrutura econômico financeira para suportar o pagamento dos direitos trabalhistas e, com freqüência, abandonava os trabalhadores a meio caminho, retendo consigo o dinheiro pago pela terceirização. Por isso se

disse que ela ilegal exercer terceirização na atividade fim, exatamente porque não havia uma segurança para o empregado”.  
(Fonte: <http://contee.org.br/contee/wp-content/uploads/2015/05/Analise-do-PL-4330.pdf>)

Luis Philippe Vieira de Melo Filho, também ministro do TST, afirma, categoricamente:

“A meu juízo, este projeto de lei para o Brasil é um retrocesso social. É um retrocesso constitucional. A CLT nasce com a revogação da locação de mão de obra prevista no Código Civil. O projeto de lei da terceirização restabelece a locação de mão de obra. E mais: sucessiva. A lei só vai proteger a empresa prestadora de serviço. Infelizmente, demos um passo grande pra trás. É uma situação contrária ao que se tem preconizado em relação a direitos sociais”.

Outra ministra opositora ao PL, é Delaíde Miranda Arantes, afirmando que:

“A proposta precariza ainda mais as relações de trabalho e cria uma subcategoria. Portanto, não é possível ser favorável. Nós estamos trabalhando para cumprir a Constituição Federal no que se refere à dignidade da pessoa humana, um dos pilares da democracia”.

Luis Camargo, procurador-geral do Ministério Público do Trabalho, assevera em entrevista ao portal Consultor Jurídico:

“É uma questão relevante. Hoje, o país tem 45 milhões de trabalhadores com registro formal. Desses, cerca de 12 milhões são terceirizados. Nós queremos que esses 33 milhões cheguem a condição dos 12 milhões. Em vez de dar a esses trabalhadores melhores condições de trabalho, com registro, organização em sindicatos, treinamentos, qualificação, melhores salários, melhores condições de vida, estamos retirando tudo isso dos outros 33 milhões. A grande discussão é a mão de obra. O empresário quer se livrar da gestão de mão de obra. Veja bem, o terceirizado ganha 27% a menos. É obvio que nós queremos cortar custos e se livrar da gestão de mão de obra. O Ministério Público não é contra a terceirização. Somos contra a precarização. Não vejo problema quando se há terceirização do serviço, mas não da gestão da mão de obra. Quando a empresa precisa de ma atividade especializada não há problema nenhum. O trabalhador é a parte mais frágil dessa corrente. O trabalhador é vulnerável, o trabalhador é

desprotegido. É o começo do fim do Direito do Trabalho, de todo esse sistema de proteção que vem sendo montado há dois séculos e meio, um sistema em evolução. Esse sistema sustenta o nosso mundo hoje. Garante que o trabalhador não seja explorado, precarizado, humilhado, que tenha um trabalho decente, um trabalho digno”.

Mas há ainda os que entendem haver um ponto positivo na regulamentação da terceirização, por meio do PL.

O presidente da FCDL-RS (Federação das Câmaras de Dirigentes Lojistas do Rio Grande do Sul) Vitor Augusto Koch, acredita que a lei proporcionará uma proteção extra ao trabalhador quanto aos seus direitos trabalhistas, por estabelecer que a empresa contratante tenha as mesmas responsabilidades quanto as obrigações trabalhistas das empresas terceirizadas, podendo ser responsabilizada na Justiça pelo pagamento de débitos trabalhistas deixados pela terceirizada, o que atualmente só acontece no caso de inadimplemento da mesma.

Para o ministro do STF, Marco Aurélio, o que deve ser percebido é que haverá um empregador que assumira o ônus, embora haverá uma infinidade de requisitos para ter-se uma segurança maior para o prestador de serviços. Ele acredita que o país precisa pensar no cenário internacional, na sua competitividade dentro dele, devendo, mais dia, menos dia, ser disciplinada a matéria da terceirização.

Acredita-se que a terceirização, ao gerar novas empresas, gera também novos empregos.

### 3.1.3 Para a Sociedade

A Terceirização, objeto do PL, embora ainda não tenha sido aprovada definitivamente, existe e é a realidade que vivemos, vigorando há mais de 60 anos.

Manifestantes e organizações sindicais acreditam que haverá uma



piora na qualidade dos serviços, provocando mais prejuízos aos consumidores e à sociedade. Mas para Martins:

“É claro que, num primeiro momento, não se pode negar a existência da supressão de empregos, mas, num contexto geral, se a terceirização proporcionar resultados positivos na empresa haverá melhoria geral para a sociedade, inclusive com a geração de vantagens sociais, pois com o aumento de competitividade serão gerados novos postos de trabalho, formando-se inclusive novas categorias, contribuindo também para o desenvolvimento das relações entre o capital e o trabalho”. (MARTINS, 2014, p. 36)

É fato que a globalização é um dos principais fatores para se estudar as relações econômicas e suas consequências. O mercado atual, diante da globalização vive uma fase de grande competição, sendo necessária a utilização de certos instrumentos para se enfrentar este mercado tão concorrido.

A terceirização surge então como um mecanismo de redução de custos para as milhares de empresas existentes atualmente no Brasil, além de possibilitar maior agilidade e flexibilidade ao sistema de produção, contribuindo assim para o aumento da competitividade.

Deste modo, o instituto da terceirização colabora não somente para com a empresa tomadora de serviços, mas para a especialização das atividades prestadas pelas empresas terceirizadas.

Em suma, a terceirização existe e é o cenário atual do mercado.

## CONCLUSÃO

Diante do exposto, não se pode negar que a terceirização é uma realidade e vem se tornando uma forma de modernização dentro das empresas e das relações trabalhistas. A evolução e o desenvolvimento do país devem acompanhar o cenário mundial, e este caminha lado a lado com a terceirização.

O que se deve levar em conta, principalmente ao analisar qualquer projeto que vise regulamentar a terceirização, é que quem mais sofre as consequências são os trabalhadores, e estes, no caso, são os mais vulneráveis. O que não podem ocorrer são abusos e fraudes. É preciso legalizar para melhorar e acabar com dúvidas que pairam sobre a terceirização, e não retirar dos trabalhadores o que conquistaram.

As empresas tomadoras de serviços devem focar não apenas na diminuição de custos, cortando funcionários contratados por terceirizados, mas na qualidade, focar no mercado, oferecendo produtos melhores de forma honesta e lícita. Por sua vez, as empresas prestadoras de serviços devem se especializar no serviço oferecido e não somente servir como uma máquina de mão de obra barata.

É necessária uma fiscalização mais justa, uma lei abrangente e clara, para se evitar problemas futuros.

É grande a quantidade de vantagens e desvantagens da terceirização, para todos os lados dessa relação trilateral (empresa tomadora, empresa prestadora e trabalhador). De um lado, encontramos aqueles que apoiam a necessidade de desenvolvimento econômico e social do país. Do outro, encontramos aqueles que apoiam à necessidade de proteção dos direitos e garantias sociais dos trabalhadores, considerados a parte vulnerável desse triângulo.

Apesar de não haver regulamentação, a terceirização avançou rapidamente e cresce a cada dia. Deste modo, a necessidade de aprovação desse

projeto de lei é iminente diante do contexto que vivemos. Este fenômeno existe há décadas e deve ser interpretado, compreendido e regulamentado com base nos direitos e garantias sociais conquistadas pelos trabalhadores, devendo contribuir não somente com o mercado brasileiro, mas também acompanhar o cenário mundial do qual fazemos parte.

Acredita-se ser necessária a aprovação do PL desde que, ao se regular a terceirização, respeitem-se as relações trabalhistas e os direitos dela decorrentes, contribuindo-se assim, para uma sociedade mais justa, um mercado legal e uma não precarização dos direitos dos empregados terceirizados, que compõem também a sociedade brasileira e fazem parte do mercado tanto quanto as empresas.

## REFERENCIAS

DE BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Terceirização e Responsabilidade Patrimonial da Administração Pública**. Revista Diálogo Jurídico nº 11. Salvador, 2002, p.02.

PINTO, Raymundo Antonio Carneiro, BRANDÃO, Cláudio. **Orientações Jurisprudenciais do TST Comentadas**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

## ELETRÔNICAS

FRAGA, César. **A quem interessa a terceirização**. Junho, 2015. Disponível em: <<http://www.extraclasse.org.br/edicoes/2015/06/a-quem-interessa-a-terceirizacao/>>. Acesso em agosto 2016.

NESPOLO, Claudir. **A quem interessa terceirizar?**. Setembro, 2015. Disponível em: <<http://jcrs.uol.com.br/site/noticia.php?codn=206850>>. Acesso em agosto 2016.

OLIVEIRA, José Geraldo de. **Análise do PL 4.330/04**. Disponível em: <<http://contee.org.br/contee/wp-content/uploads/2015/05/Analise-do-PL-4330.pdf>>. Acesso em agosto 2016.

REIS, Filipe de Abreu. **Contrato de terceirização e o direito do trabalho**. Dezembro, 2007. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1228>>. Acesso em junho 2016.

O tempo. **Entenda as regras aprovadas pela Câmara para o serviço terceirizado**. Abril, 2015. Disponível em: <<http://www.otempo.com.br/capa/pol%C3%ADtica/entenda-as-regras-aprovadas-pela-c%C3%A2mara-para-o-servi%C3%A7o-terceirizado-1.1028369>> Acesso em agosto 2016.

Redação RBA. **Brasil tem 12 milhões de trabalhadores terceirizados**. Agosto,

2013. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2013/08/brasil-tem-12-milhoes-de-trabalhadores-que-sao-terceirizados-9901.html> >. Acesso em julho 2016.

Febrac, Clipping Diário nº 2582. **Terceirização é passo para modernizar legislação.** Abril, 2015. Disponível em: <<http://www.febrac.org.br/novafebrac/index.php/noticias/clipping-diario/796-clipping-diario-n-2582-243-de-abril-de-2015>>. Acesso em agosto 2016.

## ANEXOS

### PROJETO DE LEI Nº 4.330, DE 2004.

(Do Sr. Sandro Mabel)

Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei regula o contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes, quando o prestador for sociedade empresária que contrate empregados ou subcontrate outra empresa para a execução do serviço.

Parágrafo único. Aplica-se subsidiariamente ao contrato de que trata esta Lei o disposto no Código Civil, em especial os arts. 421 a 480 e 593 a 609.

Art. 2º Empresa prestadora de serviços a terceiros é a sociedade empresária destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata e remunera o trabalho realizado por seus empregados, ou subcontrata outra empresa para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo.

Art. 3º São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I – prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ);

II – registro na Junta Comercial;

III – capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

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

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados: capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados: capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados: capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados: capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

§ 1º Convenção ou acordo coletivo de trabalho podem exigir a imobilização do capital social em até cinquenta por cento dos valores previstos no inciso III deste artigo.

§ 2º O valor do capital social de que trata o inciso III deste artigo será reajustado:

I – no mês de publicação desta lei, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verificada de novembro de 2004, inclusive, ao mês imediatamente anterior ao do início de vigência desta lei;

II – anualmente, a partir do ano subsequente ao do reajuste mencionado no inciso anterior, no mês correspondente ao da publicação desta lei, pela variação acumulada do INPC nos doze meses imediatamente anteriores.

Art. 4º Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados e específicos com empresa prestadora de serviços a terceiros.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa

prestadora de serviços.

§ 2º O contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante.

Art. 5º São permitidas sucessivas contratações do trabalhador por diferentes empresas prestadoras de serviços a terceiros, que prestem serviços à mesma contratante de forma consecutiva.

Art. 6º Os serviços contratados podem ser executados no estabelecimento da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

Art. 7º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores, enquanto estes estiverem a seu serviço e em suas dependências, ou em local por ela designado.

Art. 8º Quando o empregado for encarregado de serviço para o qual seja necessário treinamento específico, a contratante deverá:

I – exigir da empresa prestadora de serviços a terceiros certificado de capacitação do trabalhador para a execução do serviço; ou

II – fornecer o treinamento adequado, somente após o qual poderá ser o trabalhador colocado em serviço.

Art. 9º A contratante pode estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços a terceiros benefícios oferecidos aos seus empregados, tais como atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existentes nas dependências da contratante ou local por ela designado.

Art. 10. A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas



obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, ficando-lhe ressalvada ação regressiva contra a devedora.

Parágrafo único. Na ação regressiva de que trata o caput, além do ressarcimento do valor pago ao trabalhador e das despesas processuais, acrescidos de juros e correção monetária, é devida indenização em valor equivalente à importância paga ao trabalhador.

Art. 11. A empresa prestadora de serviços a terceiros, que subcontratar outra empresa para a execução do serviço, é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas assumidas pela empresa subcontratada.

Art. 12. Nos contratos de prestação de serviços a terceiros em que a contratante for a Administração Pública, a responsabilidade pelos encargos trabalhistas é regulada pelo art. 71 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.

Art. 13. O recolhimento das contribuições previdenciárias relativas aos trabalhadores contratados para a prestação de serviços a terceiros observa o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 14. O contrato de prestação de serviços a terceiros deve conter, além das cláusulas inerentes a qualquer contrato:

I – a especificação do serviço a ser prestado;

II – o prazo para realização do serviço, quando for o caso;

III – a obrigatoriedade de apresentação periódica, pela empresa prestadora de serviços a terceiros, dos comprovantes de cumprimento das obrigações trabalhistas pelas quais a contratante é subsidiariamente responsável.

Art. 15. O recolhimento da contribuição sindical prevista nos arts. 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) deve ser feito ao sindicato representante da categoria profissional correspondente à atividade

exercida pelo trabalhador na empresa contratante.

§ 1º A contribuição sindical devida pelo trabalhador de empresa de prestação de serviços a terceiros, contratado para o cumprimento do contrato de que trata esta Lei, é proporcional ao período em que foi colocado à disposição da empresa contratante e consiste na importância correspondente a um doze avos da remuneração de um dia de trabalho por mês de serviço ou fração superior a quatorze dias.

§ 2º Não é devida a contribuição pelo trabalhador se este já houver pago, no mesmo ano, a título de contribuição sindical, importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, nos termos do art. 582 da CLT.

Art. 16. O disposto nesta Lei não se aplica:

I – à prestação de serviços de natureza doméstica, assim entendida aquela fornecida à pessoa física ou à família no âmbito residencial destas;

II – às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial.

Art. 17. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa administrativa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador prejudicado, salvo se já houver previsão legal de multa específica para a infração verificada.

§ 1º A fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas reger-se-ão pelo Título VII da CLT.

§ 2º As partes ficam anistiadas das penalidades não compatíveis com esta Lei, impostas com base na legislação anterior.

Art. 18. Os contratos em vigência serão adequados aos termos

desta Lei no prazo de cento e vinte dias a partir da vigência.

Art. 19. Esta Lei entra em vigor trinta dias após a publicação.