

TERCEIRIZAÇÃO – IMPACTO NAS EMPRESAS
PROJETO DE LEI 4.330/15
PROJETO DE LEI DA CÂMARA 30/15

ENRY FALBO
Sócio de Aoki e Falbo Advogados

MARIA CRISTINA MATTIOLI
Desembargadora do Trabalho do
Tribunal Regional do Trabalho (TRT)
da 15ª Região



Aoki e Falbo

Advogados Associados

A evolução do conceito de terceirização

- ✓ tendência mundial que começou na iniciativa privada e passou a ser utilizada largamente pela administração pública
- ✓ ferramenta de gestão
- ✓ possibilita a redução de custo na prestação dos serviços ou fornecimento de bens, tanto nas atividades meio como nas atividades fim

O que a terceirização traz?

1 – agilidade

2 – eficiência e competitividade

3 – formalização e garantia de direitos

4 – inovação tecnológica

5 – qualidade

Principais pontos do texto aprovado na Câmara, em relação ao empregador (contratante):

1 – terceirização de qualquer atividade (meio ou fim)

2 – proibições para a contratada:

a – a pessoa jurídica cujo sócio ou titular seja administrador ou equiparado da contratante

b – a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios guardem, cumulativamente, com o contratante do serviço, relação de personalidade, subordinação e habitualidade



c – a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios, nos últimos 12 meses, tenham prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador, sem vínculo empregatício, exceto se referidos titulares ou sócios sejam aposentados

3 – o sindicato dos trabalhadores deverá ser avisado, pela contratante, em 10 dias após a celebração do contrato

4 – a responsabilidade da contratante passa a ser solidária, na inexistência de fiscalização

- 
- 5 – a cota de deficientes poderá ser o somatório dos empregados da contratante mais terceirizados
 - 6 – a contratada deverá ter objeto social único (especialização)
 - 7 – a contratação, remuneração e direção dos empregados é responsabilidade da contratada
 - 8 – a subcontratação é permitida, desde que haja previsão em contrato original e comunicação aos sindicatos



9 – exigência de caução de 4% do valor do contrato, limitado a 50% do valor equivalente a um mês de faturamento do contrato (este fundo servirá para atender eventuais emergências no caso de inadimplência de obrigações trabalhistas e previdenciárias e deverá ser lastreado por dinheiro, seguro-garantia ou fiança bancária)

10 – é responsabilidade da contratante a retenção de:

a – contribuição previdenciária: 11% do valor bruto da nota fiscal ou fatura da cessão de mão-de-obra (art. 31, Lei 8.212/91); ou as alíquotas da desoneração (arts. 7º e 8º, Lei 12.546/11); ou 20% sobre a folha de salários da contratada, conforme o caso

b – 1,5% do IR na fonte ou alíquota menor prevista no art. 55 da Lei 7713/88

c - 1,0% da CSLL

d – 0,65% do PIS/Pasep

e – 3% da Cofins

11 – os empregados da contratada serão representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da contratante, sempre que a terceirização ocorrer entre empresas que pertencem a mesma categoria econômica

Garantias do trabalhador diante do texto aprovado

- 1 – exigência de se ter no local de trabalho, igual para empregados da contratante e da contratada: refeitório, serviços de transporte, atendimento médico ou ambulatorial nas dependências da empresa, treinamento adequado quando a atividade exigir, condições de segurança, higiene e salubridade
- 2 – fiscalização dos recolhimentos pela contratante, que poderá utilizar a caução ou reter os pagamentos para quitar os débitos
- 3 – a tomadora deverá notificar o sindicato dos trabalhadores para acompanhar o pagamento das verbas atrasadas, assim como quando ocorrer acidente com um empregado terceirizado

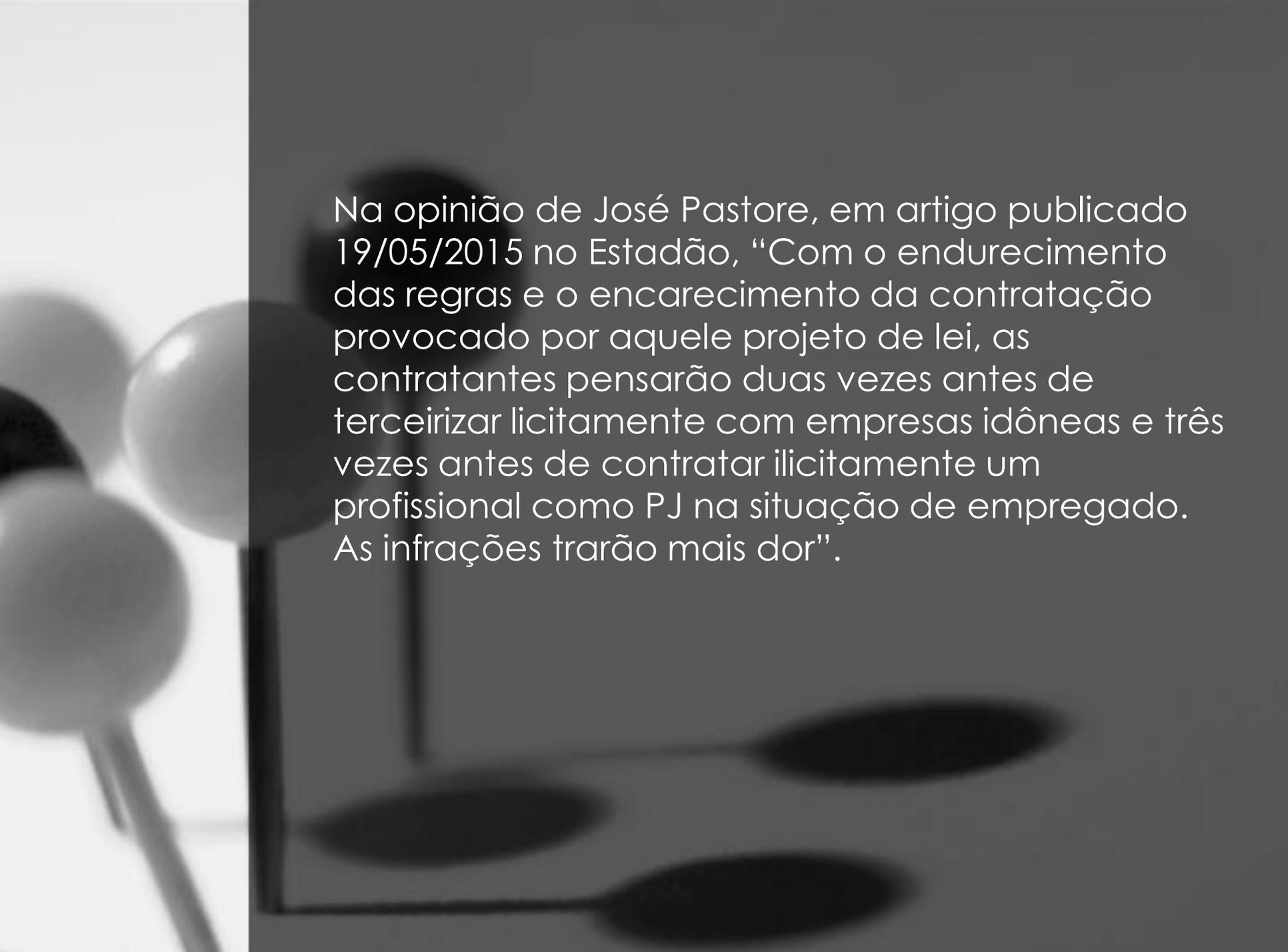
- 
- 4 – a prestadora não poderá impedir a contratação de seus trabalhadores pela contratante
 - 5 – na hipótese da nova contratada aproveitar empregados da antiga contratada, deve-se manter os mesmos salários e demais direitos
 - 6 – cota para portadores de deficiência
 - 7 – 12 meses de quarentena para ex-empregado (proibição da demissão de empregado para recontração imediata como PJ ao impedir que a empresa contratada tenha como um de seus titulares ou sócios um ex-empregado da contratante nos últimos 12 meses)

Aspecto para reflexão.

- ❖ Delegar a terceiros atividades especializadas ou de mero apoio, seja de fim ou de meio, a fim de buscar maior produtividade, eficiência ou qualidade, não lhes é dado o direito de abusar desse direito.
- ❖ Assim sendo, planejar a execução do contrato para garantir segurança jurídica das empresas tomadoras e para avaliação dos resultados almejados na terceirização.
- ❖ Buscar a melhor solução, visando sempre o bem comum e objeto lícito, com a devida segurança jurídica.

As Responsabilidades

- O Projeto é claro no que se refere às responsabilidades, tendo consolidado o que a doutrina e jurisprudência trabalhista já apresentavam quando houvesse casos de descumprimento por parte da empresa terceirizada das obrigações trabalhistas, visando sempre a função social do contrato (CF artigo 3º, I, consagrador dos valores da sociedade livre, justa e solidaria).
- A responsabilidade deve ser compartilhada, solidariamente e subsidiariamente, nestes casos.
- Entre os contratantes são decorrentes das cláusulas contratuais e do contrato realizado entre as partes.



Na opinião de José Pastore, em artigo publicado 19/05/2015 no Estadão, “Com o endurecimento das regras e o encarecimento da contratação provocado por aquele projeto de lei, as contratantes pensarão duas vezes antes de terceirizar licitamente com empresas idôneas e três vezes antes de contratar ilicitamente um profissional como PJ na situação de empregado. As infrações trarão mais dor”.

Thank
You

Contato

Address: Av. Paulista 1636 –cj 706

CEP 01311-200 São Paulo, SP

Tel.: +55 11-21224020

E-mail: contact@aoki.adv.br



Aoki e Falbo

Advogados Associados