

# **Contratação de Mão de Obra Terceirizada**

**Projeto de Lei nº 4.330/2004**



**Junho/2015**

# Agenda



Cenário Atual

Aspectos Trabalhistas

Terceirização no Mundo

Suporte para Atendimento a Legislação

Dúvidas



## Cenário Atual

Aspectos Trabalhistas

Terceirização no Mundo

Suporte para Atendimento a Legislação

Dúvidas



## Cenário Atual

- ✓ Com a nova regulamentação sobre a terceirização de serviços, em discussão atualmente no Congresso Nacional, as empresas contratadas e contratantes precisam se atentar mais do que nunca a respeito do tema, que envolve direitos trabalhistas e previdenciários dos colaboradores terceirizados;
- ✓ Neste novo cenário, uma ampla visão dos aspectos trabalhistas e previdenciários é essencial para garantir uma relação sadia entre as duas partes. Por outro lado, a falta de um monitoramento constante na gestão da mão de obra terceirizada pode comprometer e expor riscos à imagem da empresa contratante.

**Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA)**  
Remessa ao Senado Federal por meio do Of. nº  
140/2015/OS-GSE.



# Agenda



Cenário Atual

**Aspectos Trabalhistas**

Terceirização no Mundo

Suporte para Atendimento a Legislação

Dúvidas



## Principais artigos do PL e seus pontos de atenção

Tema	O que muda com o Projeto de Lei	Pontos de Atenção
<b>Definição de Terceirização segundo PL 4.330/2004</b>	<p><b>Terceirização:</b> a transferência feita pela contratante da execução de parcela de <b>qualquer de suas atividades</b> à contratada para que esta a realize na forma prevista nesta Lei.</p> <p><u>Referência: Artigos 2º, inciso I</u></p>	<p>O PL não faz distinção entre atividade meio e atividade fim..</p>
<b>Contratação de ex-empregados da contratante</b>	<p>Não podem figurar como contratado a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, <b>nos últimos 12 (doze) meses</b>, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.</p> <p><u>Referência: Artigo 2º, § 2º</u></p>	<p>A medida visa evitar demissões de empregados e recontração como prestadores de serviços.</p>
<b>Objeto Social da contratada</b>	<p>A contratada deverá ter <b>objeto social único</b>, compatível com o serviço contratado, sendo permitido mais de um objeto quando este se referir a atividades que recaiam na mesma área de especialização.</p> <p><u>Referência: Artigo 3º, § 2º</u></p>	<p>As empresas prestadoras de serviço deverão reavaliar suas áreas de atuação / especialização.</p>



## Principais artigos do PL e seus pontos de atenção

Tema	O que muda com o Projeto de Lei	Ponto de Atenção
<b>Retenção de valores</b>	<p>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;</p> <p>Para fins de liberação da garantia de que trata o inciso III do <i>caput</i> 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.</p> <p>A garantia terá validade por até 90 (noventa) dias após o encerramento do contrato, para fins de quitação de obrigações trabalhistas e previdenciárias.</p> <p><u>Referência: Artigo 5º , inciso III e Artigo 10º, § 1º e § 2º.</u></p>	Possível impacto nos custos de terceirização para compensação destes valores retidos.



## Principais artigos do PL e seus pontos de atenção

Tema	O que muda com o Projeto de Lei	Ponto de Atenção
<b>Fiscalização das obrigações trabalhistas e previdenciárias</b>	<p><b>Obrigatoriedade de fiscalização</b> pela contratante do cumprimento das obrigações trabalhistas decorrentes do contrato.</p> <p>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.</p> <p><b>Interrupção de pagamento</b> - Possibilidade de interrupção do pagamento dos serviços contratados por parte da contratante se for constatado o inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela contratada.</p> <p>Caso não seja comprovado o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, 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.</p> <p><u>Referência: Artigo 5º, inciso IV e V e 16º</u></p>	<p>Contratantes deverão fiscalizar o compliance da legislação dos terceiros.</p> <p>Aumento da burocracia.</p>





## Principais artigos do PL e seus pontos de atenção

Tema	O que muda com o Projeto de Lei	Ponto de Atenção
<p><b>Participação sindical</b></p>	<p><b>Envio de informações ao sindicato</b> - 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.</p> <p><b>Contrato entre empresas da mesma categoria econômica</b> - 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.</p> <p><u>Referência: Artigos 7º e 8º</u></p>	<p>Maior participação sindical nos processos de terceirização.</p>
<p><b>Fornecimento de refeição, transporte e serviço médico</b></p>	<p>Os empregados terceirizados deverão ter acesso a refeitórios, serviços de transporte e atendimento ambulatorial, os mesmos oferecidos pela contratante aos seus empregados.</p> <p><u>Referência: Artigo 12º, inciso I</u></p>	<p>Poderá haver impactos nos custos de contratos.</p>



## Principais artigos do PL e seus pontos de atenção

Tema	O que muda com o Projeto de Lei	Ponto de Atenção
<b>Contratação sucessiva</b>  (contratação de empregados da antiga terceirizada)	<p>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.</p> <p><u>Referência: Artigo 14º, § 1º</u></p>	<p>Aumento de custos na contratação de profissionais das empresas terceirizadas.</p>
<b>Responsabilidade solidária</b>	<p>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 (salários, FGTS, concessão de férias, VT, recolhimento das obrigações previdenciárias).</p> <p>Subcontratação – Mesmas condições cumulativamente à contratante e a empresa que subcontratou os serviços.</p> <p><u>Referência: Artigo 15º</u></p>	<p>Possível aumento de reclamações trabalhista</p>
<b>Retenções devidas na Fopag da contratada</b>	<p>Nos contratos de terceirização não abarcados pelas Leis 8.212/91 (art. 31) e 12.546/11 (arts. 7º. e 8º.), 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.</p> <p><u>Referência: Artigos 17º,</u></p>	<p>Implementação de nova sistemática de retenção de 20% do valor da folha do prestador dos serviços.</p>



## Principais artigos do PL e seus pontos de atenção

Tema	O que muda com o Projeto de Lei	Ponto de Atenção
<b>Penalidades</b>	<p>Por violação aos arts. 11 (atividade fora do escopo de contratação), 12 (mesmas condições de trabalho), 13 (segurança e medicina), 14 (salário anterior) e 16, §§1º, 2º e 4º (pagto. direto ao trabalhador, mediante comunicação do sindicato) multa administrativa, por empregado prejudicado. Por violação aos demais dispositivos, multa administrativa correspondente ao valor mínimo para inscrição na dívida ativa da União.</p> <p><u>Referência: Artigo 22º, incisos I e II</u></p>	<p>Aplicação de multas pelo descumprimento de artigos</p>
<b>Adequação dos contratos já existentes</b>	<p>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.</p> <p><u>Referência: Artigo 23º</u></p>	<p>Após aprovação da Lei haverá 180 dias para adequação.</p>
<b>Quota de pessoas com deficiência</b>	<p>A quota a que se refere o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, deverá ser <b>cumprida pela empresa contratante</b> em seus contratos de terceirização, considerando o <b>somatório de seus empregados contratados e terceirizados</b>.</p> <p><u>Referência: Artigo 27º</u></p>	<p>Precisamos aguardar regulamentação..</p>



Abaixo demonstramos um resumo comparativo entre a atual regra de terceirização e o que dispõe o Projeto de Lei:

Principais temas	Atual regra de terceirização (Súmula 331/2003 do TST)	O que diz o Projeto de Lei nº 4.330/2004
<b>Atividade que pode ser terceirizada</b>	Atividade-meio da contratante	Qualquer atividade
<b>Responsabilidade das empresas envolvidas</b>	A contratante poderá ser acionada na Justiça se a contratada não pagar os direitos trabalhistas e previdenciários ( <b>Responsabilidade Subsidiária</b> )	Se a contratante fiscalizar os pagamentos, a responsabilidade continua subsidiária, mas se ela não fiscalizar passa a ser <b>solidária</b> e a contratante pode ser acionada na Justiça juntamente com a contratada.
<b>Representatividade sindical</b>	O trabalhador terceirizado está atrelado ao sindicato que defende os direitos dos trabalhadores da contratada. Exceção se faz quando a terceirização é considerada irregular ou ilegal.	Os empregados da contratada serão representados pelo sindicato dos empregados da contratante, mas apenas se o contrato de terceirização for entre empresas da mesma categoria econômica.



Abaixo demonstramos um resumo comparativo entre a atual regra de terceirização e o que dispõe o Projeto de Lei:

Principais temas	Atual regra de terceirização (Súmula 331/2003 do TST)	O que diz o Projeto de Lei nº 4.330/2004
<b>Troca de Empresa</b>	Não é regulamentado. Prejuízos ao trabalhador são julgados cada caso	Se ocorrer a troca de empresa prestadora dos serviços terceirizados com admissão de empregados da antiga contratada, os salários e direitos do contrato anterior deverão ser garantidos.
<b>Garantia</b>	Não é regulamentado	A contratada deverá fornecer garantia de 4% do valor do contrato, limitada a 50% de um mês de faturamento..
<b>Acesso a restaurante e transporte</b>	Não é regulamentado	Prevê que o trabalhador terceirizado terá acesso a restaurantes, transporte e atendimento ambulatorial, oferecidos pela contratante aos seus próprios empregados.



Cenário Atual

Aspectos Trabalhistas

**Terceirização no Mundo**

Suporte para Atendimento a Legislação

Dúvidas



**Terceirização no Mundo:** Efetuamos um levantamento de como é a terceirização de serviços em 12 países e obtivemos as seguintes informações:

Tema	Informações
<b>Regras para Terceirização</b>	✓ 06 países não possuem regras definidas.
<b>Terceirização da Atividade Fim</b>	✓ Apenas 01 país não permite esta modalidade de terceirização (França).
<b>Direitos Trabalhistas</b>	✓ Em todos os países a responsabilidade é da terceirizada e somente em 05 países a contratante é solidária.
<b>Principais problemas trabalhistas</b>	✓ Em todos os países há transferência de responsabilidade dos direitos dos empregados para o contratante.
<b>Obrigações Trabalhistas</b>	✓ Apenas em 04 países a contratante não tem a obrigatoriedade de monitorar as obrigações trabalhistas.



Apresentamos a seguir, informações relativas a terceirização de serviços em outros países:







	África do Sul	Bélgica	Colômbia	Croácia
<b>Principais regras para se terceirizar serviços</b>	Não possui legislação específica, aplica-se a Seção 197 da Lei de Relações do Trabalho que trata de atividades para uma outra empresa.	Possui legislação específica desde 1987. Não há restrições para terceirizar, mas deve-se tomar cuidado para não haver subordinação direta entre empresa e contratante.	Não possui legislação específica. Sempre que houver terceirização da atividade fim o contratante será responsável solidário no que tange a legislação trabalhista.	Não possui legislação específica, aplica-se a Lei Geral do Trabalho.
<b>Terceirização da atividade fim</b>	É permitida.	É permitida.	É permitida.	É permitida.
<b>Responsável pelos direitos trabalhistas</b>	A empresa terceirizada.	A empresa terceirizada.	A empresa terceirizada.	A empresa terceirizada.
<b>Principais problemas trabalhistas</b>	Aplicação da seção 197 à terceirização de atividades / acordos.	Transferência de responsabilidade dos direitos dos empregados para o contratante.	Transferência de responsabilidade dos direitos dos empregados para o contratante.	Transferência de responsabilidade dos direitos dos empregados para o contratante.
<b>Obrigações trabalhistas e previdenciárias</b>	O contratante deve monitorar.	O contratante deve monitorar.	O contratante não monitora.	O contratante não monitora.





Apresentamos a seguir, informações relativas a terceirização de serviços em outros países:



	 Espanha	 França	 Holanda	 Itália
<b>Principais regras para se terceirizar serviços</b>	Não possui legislação específica. Sempre que houver terceirização da atividade fim o contratante será responsável solidário no que tange a legislação trabalhista.	Possui legislação específica de 1975, 1990 e 2014. A terceirização é realizada por empresas especializadas, com atividades claramente definidas e dispostas em contratos. O contratante executa atividade distinta.	Não possui legislação específica, aplica-se a Lei Geral do Trabalho. Há previsão para entrar em vigor a partir de Julho/2015 a Lei de Responsabilidade Sequencial, que trata da responsabilidade solidária.	Possui legislação específica desde 2003. Há responsabilidade solidária entre as partes para qualquer dívida retributiva e contributiva relacionadas com os empregados do contratante.
<b>Terceirização da atividade fim</b>	É permitida.	Não é permitida.	É permitida.	É permitida. Exceção de atividades financeiras e gerenciamento de ativos.
<b>Responsável pelos direitos trabalhistas</b>	A empresa terceirizada. Há um sistema de coordenação para segurança e medicina do trabalho entre contratante e contratada.	A empresa terceirizada. O contratante é responsável solidário.	A empresa terceirizada e o contratante são responsáveis solidários.	A empresa terceirizada. O contratante é responsável solidário.
<b>Principais problemas trabalhistas</b>	Transferência de responsabilidade dos direitos dos empregados para o contratante. Há jurisprudência nesta questão.	Há uma zona cinzenta para determinar se está havendo precarização do trabalho. Muitos casos são discutidos e definidos na Justiça.	Transferência de responsabilidade dos direitos dos empregados para o contratante.	Direito dos trabalhadores terceiros e responsabilidade solidária do tomador dos serviços.
<b>Obrigações trabalhistas e previdenciárias</b>	O contratante deve monitorar.	O contratante deve monitorar.	O contratante deve monitorar.	O contratante deve monitorar, porém deve haver previsão contratual.

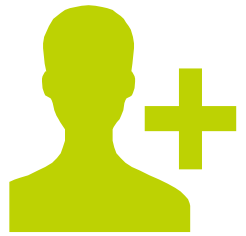


Apresentamos a seguir, informações relativas a terceirização de serviços em outros países:



	Noruega	Peru	República Checa	Suécia
<b>Principais regras para se terceirizar serviços</b>	Não possui legislação específica. No entanto, há regulamentação relativa ao direito de uma empresa despedir pessoal em razão de determinados serviços internos estarem sendo terceirizados.	Possui legislação específica desde 2008. Elementos da terceirização: pluralidade de clientes, próprios equipamentos, investimento de capital, compensações por obra ou serviço, entre outros.	Há uma seção no Código trabalhista que disciplina os direitos e obrigações quando há terceirização de atividades.	Possui legislação específica desde 2012. A empresa terceira deve garantir ao trabalhador as mesmas condições de trabalho e emprego dos trabalhadores do contratante, como tempo de trabalho, salário e férias.
<b>Terceirização da atividade fim</b>	É permitida.	É permitida, desde que a atividade principal seja totalmente terceirizada.	É permitida.	É permitida.
<b>Responsável pelos direitos trabalhistas</b>	Há solidariedade em relação a direitos trabalhistas.	Há responsabilidade solidária.	A empresa terceirizada.	Contratante e prestador possuem diferentes responsabilidades de acordo com a Lei.
<b>Principais problemas trabalhistas</b>	Discussão relacionada a solidariedade.	Se considerada ilícita, haverá incorporação dos trabalhadores na FOPAG, multas administrativas e mais auditorias pelas autoridades peruanas.	A transferência de direitos e obrigações advindas das leis trabalhistas.	N/A.
<b>Obrigações trabalhistas e previdenciárias</b>	Há obrigação do contratante monitorar em contratos do setor público e construção civil.	É possível que o contratante supervisione o cumprimento das obrigações para evitar a responsabilidade solidária.	Se realizado nas suas instalações, o contratante é obrigado a garantir a segurança e saúde no trabalho.	O contratante não monitora.

# Agenda



Cenário Atual

Aspectos Trabalhistas

Terceirização no Mundo

**Suporte para Atendimento a Legislação**

Dúvidas



Empresas especializadas na gestão de terceiros podem auxiliar os tomadores de serviços nos seguintes aspectos:

- Mapeamento de riscos que possibilitam uma melhor visão gerencial de gaps da legislação e qualidade dos fornecedores;
- Mitigação de riscos;
- Cumprimento de boas práticas de governança empresarial;
- Identificação de problemas relacionados a reclamações trabalhistas;
- Evidência do compromisso das empresas com o bem-estar de seus empregados e terceiros;
- Prevenção de contratação de fornecedores que utilizam condições degradantes de trabalho; e
- Prevenção de riscos de imagem e reputação da empresa diante do mercado.

# Agenda



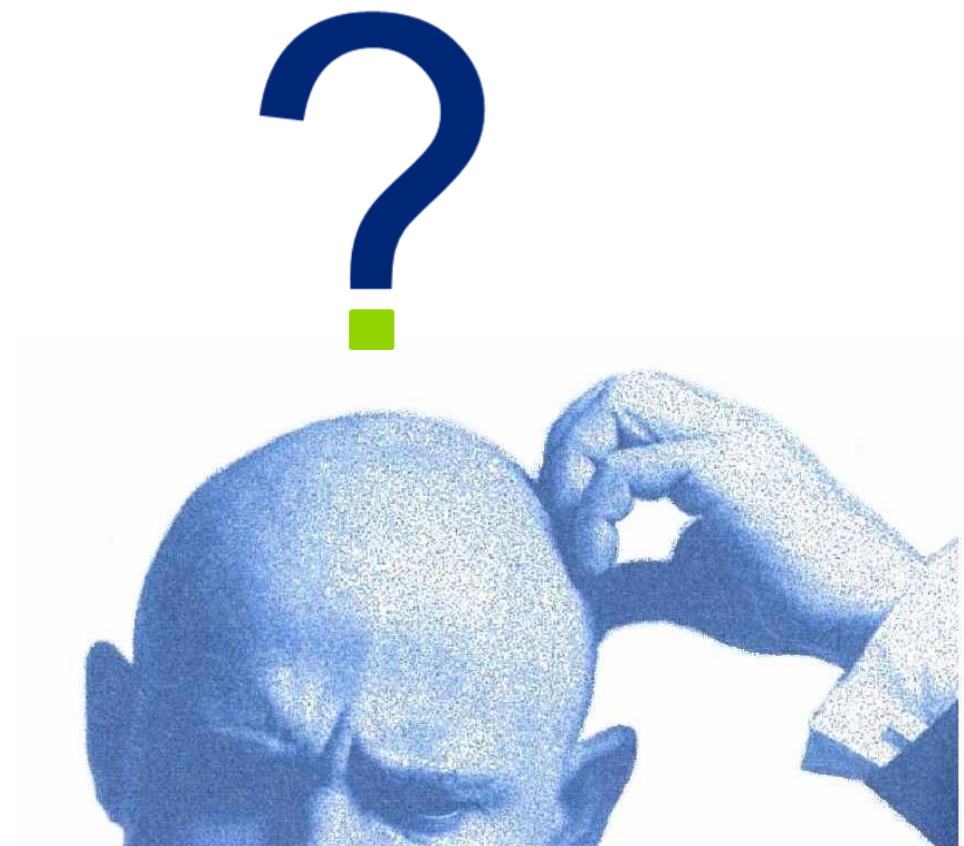
Cenário Atual

Aspectos Trabalhistas

Terceirização no Mundo

Suporte para Atendimento a Legislação

**Dúvidas**



**Deloitte.**

Deloitte Touche Tohmatsu  
Rua Henri Dunant, 1383  
04709-111 – São Paulo – SP  
Brasil

**Fernando Azar**  
Sócio de Consultoria  
Tributária

Tel: + 55 (11) 5186-1009  
Fax: + 55 (11) 5181-3693  
fernandoazar@deloitte.com  
www.deloitte.com.br

**Deloitte.**

Deloitte Touche Tohmatsu  
Rua Henri Dunant, 1383  
04709-111 – São Paulo – SP  
Brasil

**Claudia Gomes**  
Gerente de Consultoria  
Tributária

Tel: + 55 (11) 5186-1597  
Fax: + 55 (11) 5181-3693  
clgomes@deloitte.com  
www.deloitte.com.br

# Deloitte.

“Deloitte” refere-se à sociedade limitada estabelecida no Reino Unido Deloitte Touche Tohmatsu Limited e sua rede de firmas-membro, cada qual constituindo uma pessoa jurídica independente. Acesse [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) para uma descrição detalhada da estrutura jurídica da Deloitte Touche Tohmatsu Limited e de suas firmas-membro.