



NOTA TÉCNICA n. 03, de 01/07/2019 – CONAP/MPT

1. OBJETO DE ANÁLISE DESTA NOTA TÉCNICA

- a) Projeto de Lei n. 6.456/2016, que “dispõe sobre a garantia dos direitos dos trabalhadores nas contratações de serviços terceirizados”;
- b) Projeto de Lei n. 7.218/2017, que “dispõe sobre a formação compulsória de provisão, pelas empresas de trabalho temporário e de serviços a terceiros, para assegurar o adimplemento das obrigações trabalhistas”; e
- c) Projeto de Lei n. 9.118/2017, que “altera a Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que ‘dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências’, para exigir a comprovação de patrimônio líquido mínimo no ato do registro e semestralmente durante o funcionamento das empresas de trabalho temporário e prestadoras de serviços a terceiros”.

A **Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública – CONAP**, do **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT)**, apresenta suas sugestões de alterações e inclusões de dispositivos quanto ao Projeto de Lei n. 6.456/2016, ao Projeto de Lei n. 7.218/2017 e ao Projeto de Lei n. 9.118/2017, **com a finalidade precípua de colaborar para a garantia do efetivo pagamento de direitos trabalhistas e previdenciários de empregados de empresas prestadoras de serviços.**

2. DA PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

O objetivo da terceirização deveria ser possibilitar que o tomador dos serviços se dedique às suas atividades principais, deixando para as demais empresas as suas atividades acessórias.

Contudo, no Brasil, o que se verifica, na realidade, é que o tomador dos serviços terceiriza para ECONOMIZAR no pagamento da mão de obra, tratando o terceirizado como um empregado de segunda categoria, com média salarial inferior aos empregados diretos, maior rotatividade no emprego, maior número de acidentes de trabalho e menos direitos em geral.¹

¹DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS ECONÔMICOS – DIEESE. *Terceirização e precarização das condições de trabalho*: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota Técnica n. 172/2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172_Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 18.jun.2019.



Sabemos que o Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar a ADPF 324 e o RE 958.252, definiu os limites da terceirização na iniciativa privada. Todavia, cumpre lembrar que o STF ainda não se manifestou sobre a terceirização no âmbito da Administração Pública direta e indireta, análise que necessariamente deve ser realizada à luz dos artigos 37 a 42 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CRFB/1988. **De todo modo, em nenhum momento o STF autorizou a PRECARIZAÇÃO dos direitos dos trabalhadores terceirizados.**

3. DA NECESSIDADE DA GARANTIA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES NAS CONTRATAÇÕES DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS

O Ministério Público do Trabalho recebe, diariamente, diversas denúncias contra empresas de prestação de serviços, especialmente contra aquelas contratadas pela Administração Pública.

As principais reclamações são: falta de pagamento de salários ou atraso no pagamento de salários, ausência de recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias, não concessão de reajuste e benefícios previstos em norma coletiva, além do não pagamento de verbas rescisórias.

Ressalta-se que, de 2014 até 31/05/2019, o Ministério Público do Trabalho recebeu, em todo o país, 3.154 (três mil, cento e cinquenta e quatro) denúncias de descumprimento de direitos dos empregados das empresas que prestam serviços à Administração Pública.

De outro lado, lista divulgada pelo Tribunal Superior do Trabalho evidencia que, dos 100 (cem) maiores devedores trabalhistas, um terço são empresas de terceirização.²

4. DA NECESSIDADE DE SE EVITAR PREJUÍZOS FINANCEIROS À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA TOMADORA DE SERVIÇOS E DE SE GARANTIR MECANISMOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO

A CONAP, ao analisar o Decreto n. 9.507/2018, que regulamenta as possibilidades de terceirização pela Administração Pública Federal, evidenciou, com diversos exemplos de casos concretos, que a terceirização desenfreada de serviços públicos tem sido um mecanismo viabilizador de várias formas de corrupção, quais sejam: a) o superfaturamento de contratos de prestação de serviços, sobretudo os contratos “emergenciais”; b) a contratação de “cabos eleitorais” como mão de obra terceirizada; c) a contratação de “terceirizados fantasmas”; d) a ausência de controle de qualidade, de desempenho dos serviços prestados e de monitoramento das despesas públicas; e) riscos de

² Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/estatistica-do-cndt>>. Acesso em 31.05.2019.



vazamento de informações sigilosas; f) “calotes trabalhistas” e consequentes danos aos cofres públicos; e g) a formação de cartéis por empresas terceirizadas que estipulam elevados preços aos serviços prestados, tornando a Administração Pública refém.³

5. PROJETOS DE LEI N. 6.456/2016, N. 7.218/2017 E N. 9.118/2017

Os Projetos de lei ora em análise representam avanços positivos para trabalhadores e para a Administração Pública⁴, pois, diante dos graves problemas expostos nos itens 2, 3 e 4 desta Nota Técnica, é imprescindível a criação de mecanismos que assegurem o efetivo recebimento dos direitos pelos trabalhadores terceirizados e que impeçam a continuidade da precarização de tais direitos, entre eles:

5.1 – EQUIDADE DE DIREITOS ENTRE EMPREGADOS E TERCEIRIZADOS

Hoje, o terceirizado, apesar de trabalhar no mesmo ambiente dos empregados do tomador dos serviços, recebe tratamento diverso destes empregados:

Não pode frequentar o mesmo refeitório, os mesmos sanitários nem consultar o serviço médico, caso se sinta mal durante sua jornada. Seus salários, em regra, são bastante inferiores ao piso assegurado na norma coletiva que dispõe sobre os direitos dos empregados diretos do tomador dos serviços.

O legislador não pode consentir com a permanência desse tratamento diferenciado, sob pena de violação da Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho⁵, dos princípios constitucionais da isonomia (art. 5º, I) e da não discriminação (art. 5º, XLI), além dos seguintes dispositivos referentes aos direitos sociais assegurados ao trabalhador pela CRFB/1988:

- a) 7º, VI, que veda a redução dos salários, salvo o disposto em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho;
- b) 7º, X, que garante a proteção do salário na forma da lei, constituindo crime a sua retenção dolosa; e
- c) 7º, XXXI, que proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

Para tanto, é imprescindível que o legislador preveja a equidade entre os empregados diretos e terceirizados, especialmente quanto a salários e condições de saúde e segurança do trabalho.

³ Vide Nota Técnica n. 01, de 06/02/2019 – CONAP/MPT (doc. 1).

⁴ **Registra-se que a CONAP**, mediante a **NOTA TÉCNICA n. 02, de 09/04/2019 – CONAP/MPT** (doc. 2), também apresentou suas sugestões de alterações e inclusões de dispositivos quanto ao substitutivo ao Projeto de Lei n. 1.292/1995 (tendo como último apenso o PL n. 11.016/2018), que “institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências.”

⁵ Ratificada pelo Brasil (vide Decreto n. 62.150/1968), a Convenção n. 111 da OIT veda a discriminação arbitrária em matéria de emprego e profissão.



Neste ponto, cabe lembrar que o debate sobre a equidade salarial entre empregados diretos e terceirizados não é retrógrado e está na ordem do dia de países centrais e de capitalismo liberal, tais como Estados Unidos e Reino Unido.

Nos Estados Unidos, inclusive, adota-se a teoria do *Joint Employment*, construída pela jurisprudência por volta da década de 1940. *Joint Employment* pode ser traduzido como “*emprego conjunto*”, “*co-emprego*” ou “*vínculo compartilhado*”, sendo a teoria aplicada independentemente de se concluir pela licitude, ou não, da terceirização.

No Brasil, tal teoria foi adotada em decisão inédita proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no julgamento do recurso ordinário nº 0010517-31.2017.5.03.0173 (RO). Eis os trechos do acórdão que bem explicam essa teoria:

Joint Employment é uma doutrina construída pela jurisprudência trabalhista dos Estados Unidos, que prevê a existência de um contrato de trabalho compartilhado, quando o trabalhador desempenha uma função que, simultaneamente, beneficia duas ou mais empresas.

Em geral, a teoria do joint employment é concebida em três situações:

(i) quando existe um acordo entre empresas para compartilhar os serviços do empregado (Slover v. Wathen, 140 F. 2d 258 - C.A. 4; Mitchell v. Bowman, 131 F. Supp.);

(ii) quando uma empresa atua direta ou indiretamente no interesse de outra ou outras empresas em relação ao trabalhador (Greenberg versus Arsenal Building Corp., et al., 144 F. 2d 292 - C.A. 2).

(iii) quando as empresas não estão completamente desassociadas em relação ao emprego de um empregado em particular e podem ser consideradas como compartilhando o controle do empregado, direta ou indiretamente (Dolan v. Day & Zimmerman, Inc., et al., 65 F. Supp. 923 - D. Mass. 1946).

(Cfr. US Code of Federal Regulation, 29 - Labor: §791.2 Disponível em <https://www.law.cornell.edu/cfr/text/29/791.2> com acesso em 12 dec 2017)

*Essa teoria parece perfeitamente compatível com a dogmática brasileira. O trabalhador que exerce habitualmente função inserida nas atividades essenciais do tomador final de seus serviços e, nessa condição, sujeito a supervisão, direção ou regramento operacionais estabelecidos pela res productiva, para além das ordens executivas emanadas do **empregador putativo**, tem direito ao status jurídico do **vínculo empregatício compartilhado** entre as empresas que se beneficiam conjuntamente de seu trabalho, independentemente da ilicitude ou não da terceirização.*

Por um lado, o princípio constitucional da isonomia impõe o tratamento igualitário a todos aqueles que se encontrem num mesmo arranjo produtivo de trabalho, o que nos conduz à extensão das condições jurídicas de trabalho dos empregados da tomadora aos empregados da empresa prestadora de serviços.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE ÀS IRREGULARIDADES TRABALHISTAS NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (CONAP)

Por outro, o princípio da norma mais favorável ao empregado, induz, da mesma forma, a extensão, por conglobamento, dos direitos trabalhistas aos terceirizados.

(...)

A doutrina do joint employment é um concerto jurídico que, a par de garantir o (i)exercício da livre iniciativa, a (ii)flexibilidade de gestão e o (iii)foco empresarial nas atividades mais estratégicas, não se descarta dos preceitos constitucionais de proteção ao trabalho humano e de progressividade social.

A ideia do vínculo de emprego compartilhado aperfeiçoa-se independentemente da declaração de desconstituição formal do contrato de trabalho e incide apenas no campo trabalhista, sem afetação necessária nas esferas civil, empresarial, administrativa ou mesmo previdenciária. Similar e correlato à figura do grupo econômico trabalhista, o instituto do joint employment tem inflexões restritas e internas ao âmbito da autonomia científica e jurídica do Direito do Trabalho.

Também deve ser registrado que, na Itália, França, Espanha e Alemanha, a terceirização está relacionada a contratos por prazo determinado e, nesses casos, a legislação ou a jurisprudência (caso da Espanha) determinam a paridade de direitos.⁶

Assim, para assegurar que a terceirização não seja utilizada como uma ferramenta de precarização de direitos, sugere o MPT que as propostas legislativas ora em análise contenham dispositivo que assegure que, **no caso de terceirização promovida entre empresas privadas**, os empregados da empresa contratada que prestarem serviços à empresa contratante **em atividades similares às dos empregados diretos** terão assegurados o piso salarial e os benefícios previstos na norma coletiva aplicada para a categoria profissional preponderante na empresa contratante, desde que mais benéficos do que os previstos no instrumento coletivo de sua categoria.

É oportuno esclarecer que, **quando o tomador de serviços for ente da Administração Pública, não há que se falar em equidade remuneratória**, haja vista que apenas poderão ser terceirizadas atividades distintas daquelas desempenhadas por servidores ou empregados públicos, em respeito ao princípio da obrigatoriedade de concurso público previsto no art. 37, II, da CRFB/1988.⁷

Ainda com o objetivo de se garantir equidade de tratamento a trabalhadores terceirizados e empregados diretos, sugere-se que os projetos de lei em estudo prevejam dispositivo que permita aos trabalhadores terceirizados utilizar os mesmos refeitórios, alojamentos, sanitários, áreas de descanso e convivência e

⁶ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2015, pp. 19 – 28.

⁷ Vide Nota Técnica n. 01, de 06/02/2019 – CONAP/MPT (doc. 1).



serviços de transporte e atendimento à saúde disponíveis aos empregados do tomador de serviços, seja esse último ente público ou privado.

E, nesse sentido, sugere o Ministério Público do Trabalho que o legislador adote o seguinte trecho da redação apresentada pelo Fórum Nacional em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização⁸ quando se manifestou sobre a Emenda Global ao Substitutivo do PLC 030/2015 no Senado Federal, apontando, entre os deveres da empresa tomadora de serviços:

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

5.2 – IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

Frequentemente, quando do término de um contrato de prestação de serviços com a Administração Pública, a empresa vencedora da licitação absorve os empregados da sua antecessora. A obrigação da absorção dos empregados é prevista, inclusive, em inúmeras normas coletivas.

Contudo, por vezes, a empresa vencedora da licitação, por não pertencer à mesma categoria econômica da sua antecessora, é regida por norma coletiva que prevê piso salarial e benefícios inferiores àqueles então pagos pela empresa anteriormente contratada.

Nesses casos, os empregados absorvidos pela empresa vencedora da licitação sofrem verdadeira redução salarial.

Destarte, sugere o Ministério Público do Trabalho que seja inserido, nas propostas legislativas em análise, dispositivo que preveja que, quando da contratação sucessiva para a prestação dos mesmos serviços terceirizados, a nova empresa contratada deva assegurar, no mínimo, a manutenção dos salários e demais direitos previstos no contrato de prestação de serviços anterior.

⁸ Integraram o Fórum várias Centrais Sindicais brasileiras, a Federação Única dos Petroleiros-FUP, a Confederação Nacional dos Bancários-CONTRAF, movimentos sociais como MHuD, MAM, MST, a União Nacional dos Estudantes-UNE e entidades de representação de operadores do direito, como: Associação Latino Americana de Advogados Laborais-ALAL; Associação Latino Americana de Juizes do Trabalho-ALJT; Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho-ANAMATRA; Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas-ABRAT; Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho-ANPT; Ordem dos Advogados do Brasil-OAB; Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho-SINAIT; e pesquisadores acadêmicos junto a grupos de pesquisa como o Grupo de Pesquisa "Trabalho, Constituição e Cidadania" da Universidade de Brasília, entre outros.



Anota-se que tal dispositivo, além de assegurar o respeito aos princípios da dignidade do trabalhador e do valor social do trabalho, evita a prática de concorrência desleal entre as empresas.

Por fim, é importante mencionar que a situação dos terceirizados que prestam serviços de apoio administrativo, recepção, limpeza e conservação é uma das mais precárias. Tais trabalhadores não têm perspectiva de carreira nem de valorização de seu tempo de trabalho, com a percepção, por exemplo, de anuênios. Há terceirizados que prestam serviços a um mesmo tomador por diversos anos, mas recebem, sempre, o piso mínimo da categoria (isso quando a empresa sucessora não aplica norma coletiva com piso salarial menor do que a aplicada pela antecessora).

5.3 – RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

Não é razoável que o beneficiário principal dos serviços prestados pelos trabalhadores terceirizados não possa ser diretamente responsabilizado pelos direitos trabalhistas e previdenciários assegurados a esses trabalhadores.

Ao terceirizado que não recebeu seu pagamento deve ser permitido acionar diretamente o tomador de serviços que se beneficiou de sua força de trabalho. Somente assim estarão sendo observados os princípios constitucionais da valorização social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, bem como a função social do contrato e da propriedade (arts. 1º, III e IV, 5º, XXIII, e 170, III, da CRBF/1988).

Aliás, o art. 71, § 2º, da Lei n. 8.666/1993 já prevê a **responsabilidade solidária da Administração Pública** pelos débitos previdenciários da empresa contratada:

Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

§ 2º A Administração Pública responde solidariamente com o contratado pelos encargos previdenciários resultantes da execução do contrato, nos termos do art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Se a Administração Pública responde solidariamente com o contratado pelos encargos previdenciários, também deve responder pelas verbas trabalhistas **que deram origem a esses encargos previdenciários.**

Idêntica lógica de responsabilização jurídica deve ocorrer em relação aos tomadores de serviços da iniciativa privada.

Anota-se, ainda, que o art. 225 da CRFB/1988 dispõe que *“todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras*



gerações”. Conforme já reconhecido pelo legislador, é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato/em local por ela designado (§ 3º do art. 5ºA e §1º do art. 9º da Lei n. 6.019/1974). Logo, se o trabalhador terceirizado sofre danos à saúde por conta de irregularidades no meio ambiente do trabalho em que está inserido, a responsabilidade da contratante é necessariamente direta (solidária).

Registra-se que há diversos países que adotam a responsabilidade solidária do tomador de serviços em relação aos débitos trabalhistas da contratada, entre eles:

- a) Espanha: art. 42 do Estatuto dos Trabalhadores (Lei n. 8/1980, com alterações do Real Decreto Legislativo n. 1/1995);
- b) Uruguai (Leis ns. 18.098/2007, 18.099/2007 e 18.251/2008);
- c) Argentina (Leis ns. 30/2003, 25.013/1998 e *Ley del Contrato de Trabajo*);
- d) Peru (Lei ns. 27.626/2002 e 29.245/2008 e Decreto Legislativo n. 1.038/2008);
- e) Chile (*Código del Trabajo* e Lei n. 20.123/2006);
- f) Paraguai (*Código del Trabajo* e Lei n. 213/1993); e
- g) Colômbia (*Código Sustantivo del Trabajo*).⁹

Destarte, sugere o Ministério Público do Trabalho que o legislador, ao disciplinar a responsabilização solidária do tomador de serviços, adote a redação apresentada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) na Nota Técnica emitida em relação ao “Relatório com substitutivo apresentado na Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania sobre a regulamentação do trabalho terceirizado no Brasil para o Projeto de Lei n. 4330, de 2004¹⁰, que dispõe sobre a terceirização e as relações de trabalho dela decorrentes”:

O inadimplemento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e sociais por parte do prestador de serviços implica a responsabilidade solidária da contratante, inclusive para os entes da administração pública direta, indireta, autárquica e fundacional, quanto aos empregados que efetivamente participarem da execução dos serviços terceirizados, durante o período e nos limites da execução do serviço contratado.

5.4 – CONTA VINCULADA

A) A conta vinculada, que está prevista em dois dos projetos de lei em análise, é outro mecanismo para se evitar a precarização dos direitos dos terceirizados.

⁹ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2015, pp. 24, 25 e 27.

¹⁰ Aprovado pela Câmara dos Deputados em 22/04/2015, estando, atualmente, em trâmite no Senado (PLC 30/2015).



Ao opinar pela rejeição dos projetos, argumenta o Exmo. Relator, Deputado Laércio Oliveira, que a imposição da retenção mensal configura “*excesso legal que afronta a livre iniciativa, prevista no artigo 170, caput, da Constituição Federal, na qual se inclui o direito de o empregador gerir seu próprio negócio*”, bem como que reduzirá o número de concorrentes nos certames. Assevera também Sua Excelência “*que não se faria necessário, a existência de garantias de direitos que não são devidos*” e que a criação dessa conta “*prejudicará o fluxo de caixa do empreendedor (prestador de serviços terceirizados)*”.

Anota-se, de início, que a glosa de valores (décimo terceiro salário, férias, terço constitucional de férias, abono de férias, aviso prévio, com os encargos previdenciários e sociais, FGTS e multa sobre os depósitos do FGTS por dispensa sem justa causa) não é prejudicial à empresa contratada. Tais valores constam na planilha de custos apresentada pela própria contratada quando da licitação, devendo, a princípio, ser destinados aos trabalhadores.

Tais valores passarão a pertencer à empresa contratada apenas ao final do contrato e na hipótese da não ocorrência dos eventos previstos na planilha (ex: houve um número menor de despedidas sem justa causa e/ou um número maior de despedidas por justa causa).

De outro lado, não há como se aceitar que valores que deverão ser necessariamente provisionados pelo empregador para pagamento de seus empregados sejam normalmente utilizados como fluxo de caixa. **Afinal, é justamente por isso que há inúmeras inadimplências por parte das empresas prestadoras de serviços.**

Como já demonstrado no item 3 desta Nota Técnica, e ao contrário do entendido pelo nobre Deputado Laércio Oliveira, não é diminuta a parcela de empresas contratadas que deixam de resguardar as verbas devidas a seus empregados.

Não há que se falar em presunção de má-fé das empresas contratadas, mas em solucionar problemas constatados diuturnamente pelos tomadores de serviços, Ministério Público do Trabalho e Poder Judiciário Trabalhista.

Não basta que os direitos dos trabalhadores terceirizados estejam assegurados em lei. Deve ser garantido pelo legislador que tais direitos sejam efetivamente concedidos, para que não constem apenas no papel.

B) Entende o Ministério Público do Trabalho que o depósito das verbas glosadas, ao contrário do previsto no art. 2º, § 1º, do Projeto de Lei n. 7.218/2017, deve ser realizado pelo próprio tomador dos serviços (e não pela empresa prestadora dos serviços), independentemente dele integrar ou não a Administração Pública, na data do pagamento da fatura.



É muito mais prático – e, inclusive, assegurará a efetiva realização dos depósitos, sem necessidade de imposição de sanções à contratada – que o próprio tomador dos serviços seja responsabilizado pela retenção dos valores e depósito na conta vinculada.

C) De outro lado, o Ministério Público do Trabalho, ao contrário do previsto no art. 3º, II, do PL n. 7.218/2017, entende não ser prudente que seja permitido à contratada sacar eventuais rendimentos financeiros da conta vinculada. Afinal, tais acréscimos devem ser destinados a compensar eventuais diferenças entre os saldos das contas vinculadas e os reajustes salariais decorrentes da data-base das categorias profissionais.

Geralmente, a conta vinculada é remunerada da mesma forma que a caderneta de poupança ou aplicação semelhante: acréscimos de TR (hoje nula) mais 80% da Selic. De outro lado, as regras de experiência indicam que os reajustes anuais pactuados em instrumentos coletivos resultam em remunerações superiores às que serviram de base às provisões, mesmo se corrigidas pela poupança. Isso, naturalmente, acarreta uma insuficiência no saldo da conta vinculada para liquidação das verbas, considerando-se que a base das férias e décimo terceiro salário é a remuneração mais atualizada.

Logo, eventuais rendimentos financeiros adicionais podem mitigar as diferenças entre as bases das provisões e o valor atual das remunerações à época dos efetivos pagamentos.

D) Para que possa cumprir seu fim, **a conta vinculada, aberta em nome da contratada e em face do contrato, deve ser necessariamente bloqueada para movimentação, que deve ocorrer somente por ordem do tomador dos serviços.** Tal previsão tornará, inclusive, desnecessária a aprovação do disposto no art. 4º do PL n. 7.218/2017.

E) Aliás, **a ideia da conta vinculada não é nova.** Com efeito, a conta vinculada é prevista em várias Instruções Normativas do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, estando atualmente prevista no **art. 18, § 1º, I, da IN n. 5/2017:**

Art. 18. Para as contratações de que trata o art. 17, o procedimento sobre Gerenciamento de Riscos, conforme especificado nos arts. 25 e 26, obrigatoriamente contemplará o risco de descumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e com FGTS da contratada.

§ 1º Para o tratamento dos riscos previstos no *caput*, poderão ser adotados os seguintes controles internos:

I - Conta-Depósito Vinculada — bloqueada para movimentação, conforme disposto em Caderno de Logística, elaborado pela Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão; ou

A conta vinculada também está prevista na:



a) Lei n. 4.636/2011 do Distrito Federal

Art. 2º As provisões de encargos trabalhistas relativas a férias, décimo-terceiro salário e multa do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS por dispensa sem justa causa, a serem pagas pelos órgãos e entidades dos Poderes Públicos do Distrito Federal a empresas contratadas para prestar serviços de forma contínua, serão glosadas do valor mensal do contrato e depositadas exclusivamente em banco público oficial.

Parágrafo único. Os depósitos de que trata o *caput* devem ser efetivados em conta corrente vinculada – bloqueada para movimentação – aberta em nome da empresa, unicamente para essa finalidade e com movimentação somente por ordem do órgão ou entidade contratante.

b) Lei n. 16.188/2017 do Estado de Pernambuco:

Art. 2º As provisões de encargos trabalhistas relativas a férias, 13º salário e multa do FGTS por dispensa sem justa causa, a serem pagas pelos órgãos e entidades dos Poderes Públicos do Estado da Pernambuco a empresas contratadas para prestar serviços de forma contínua, serão glosadas do valor mensal do contrato e depositadas exclusivamente em banco público oficial.

Parágrafo único. Os depósitos de que trata o *caput* deste artigo devem ser efetivados em conta corrente vinculada - bloqueada para movimentação - aberta em nome da empresa, unicamente para essa finalidade e com movimentação somente por ordem do órgão ou entidade contratante.

c) Lei n. 12.949/2014 do Estado da Bahia

Art. 2º - Deverá ser retido mensalmente do valor faturado pelas empresas contratadas para prestação de serviços terceirizados o percentual equivalente às provisões de encargos trabalhistas relativas a férias, abono de férias, décimo terceiro salário e multa do FGTS por dispensa sem justa causa, bem como a incidência dos encargos previdenciários, sociais e FGTS sobre férias, abono de férias e décimo terceiro salário que será depositado exclusivamente em banco público oficial.

§ 1º - O percentual a incidir sobre o faturamento bruto da empresa será definido através de regulamento.

§ 2º - Os depósitos de que trata o *caput* deste artigo devem ser efetivados em conta corrente vinculada, bloqueada para movimentação, no dia do vencimento da fatura, previsto no contrato, aberta em nome da empresa, unicamente para essa finalidade e com movimentação somente por autorização do órgão ou entidade contratante.

§ 3º - Serão também retidas mensalmente do valor faturado pelas empresas contratadas parcelas de mesma natureza das elencadas no *caput* deste artigo, desde que previstas em convenções coletivas, respeitando o percentual limite, na forma do regulamento.

d) Lei n. 10.268/2015 do Estado do Maranhão

Art. 2º As provisões de encargos trabalhistas relativas a férias, décimo-terceiro salário e multa do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS por dispensa sem justa causa, as serem pagas pelos órgãos e entidades da Administração



Pública Estadual e empresas contratadas para prestar serviços de forma contínua, serão retidas do valor mensal do contrato e depositadas exclusivamente em banco público oficial.

Parágrafo único. Os depósitos de que se trata o caput devem ser efetivados em conta corrente vinculada - bloqueada para movimentação - aberta em nome da empresa, unicamente para essa finalidade e com movimentação somente por ordem do órgão ou entidade contratante.

Ressalta-se que a União, como é fato público e notório, está entre as maiores contratantes de empresas prestadoras de serviços. E a exigência da conta vinculada, com base nas instruções normativas do então MPOG, em nenhum momento, impediu a livre iniciativa ou reduziu a concorrência. Pelo contrário, veio a resguardar os direitos dos terceirizados e da Administração Pública, evitando sua responsabilização subsidiária.

5.5 – IMPENHORABILIDADE DA CONTA VINCULADA

Como a conta vinculada não é imune à penhora, é comum que seus valores sejam penhorados para a garantia de outros débitos do contratado.

Às vezes, os próprios empregados terceirizados, quando ajuízam ações trabalhistas após o término de seus contratos de trabalho, indicam a conta vinculada para penhora, sendo seu valor utilizado para pagar apenas um/alguns trabalhadores em detrimento de todos aqueles que prestaram serviços para a Administração Pública. Assim, os trabalhadores terceirizados terminam sem pagamento, e a Administração Pública sem qualquer garantia.

Destarte, sugere o Ministério Público do Trabalho que seja incluído no projeto de lei dispositivo que preveja **que os valores depositados na conta vinculada são absolutamente impenhoráveis**, tendo em vista sua natureza eminentemente salarial. Tal dispositivo também torna desnecessária a aprovação do art. 13 do PL 7.218/2017.

Anota-se que a sugestão mencionada já se encontra na Nota Técnica n. 02/2019 da CONAP/MPT (doc. 2), referente ao projeto da nova lei de licitações.

5.6 – FÉRIAS

Como bem ensina o Exmo. Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Mauricio Godinho Delgado, as férias *“fazem parte de uma estratégia concertada de enfrentamento dos problemas relativos à saúde e segurança no trabalho, à medida que favorecem a ampla recuperação das energias físicas e mentais do empregado após longo período de prestação de serviços. São, ainda, instrumento de realização da plena cidadania do indivíduo, uma vez que propiciam sua maior integração familiar, social e, até mesmo, no âmbito político mais amplo. Além disso tudo, as férias têm ganhado, no mundo contemporâneo, importância econômica destacada e crescente. É que elas têm se mostrado eficaz mecanismo de política de desenvolvimento econômico*



*e social, uma vez que induzem à realização de intenso fluxo de pessoas e riquezas nas distintas regiões do país e do próprio globo terrestre.*¹¹

Infelizmente, são corriqueiros os casos de trabalhadores terceirizados que prestam serviços a um mesmo tomador por anos seguidos e não gozam férias, pois são transferidos constantemente de empregador.

Assim, como previsto no Projeto de Lei n. 6.456/2016, deve ser adotado como parâmetro para o cálculo do período aquisitivo de férias o tempo de serviço contínuo do empregado terceirizado à contratante.

Tal medida, além de assegurar a saúde do trabalhador terceirizado, possibilitar a realização de sua plena cidadania e colaborar para a economia do país, evitará que a Previdência Social arque com gastos decorrentes do adoecimento do trabalhador, inclusive eventual acidente do trabalho causado por fadiga.

E, para possibilitar o gozo e o pagamento das férias de acordo com o período de serviços prestado ao tomador, sem prejudicar financeiramente a empresa sucessora nem o tomador, sugere o Ministério Público do Trabalho a inserção de dispositivo que determine que, ao término do contrato de prestação de serviços, a empresa antecessora deposite o valor referente a férias e ao terço constitucional das férias dos empregados absorvidos pela nova contratada, com a incidência dos encargos previdenciários, sociais e FGTS, bem como com os respectivos rendimentos, na conta vinculada que será aberta em nome da empresa sucessora.

Em consequência, também sugere-se a inclusão de dispositivo que estabeleça que o empregado terceirizado **que for absorvido pela nova empresa contratada pelo tomador dos serviços** não terá direito a receber férias indenizadas da anterior empregadora, haja vista que a nova empregadora considerará o período do contrato de trabalho anterior para fins de gozo de férias.

5.7 – DO FATO GERADOR

Outra forma de se evitar prejuízos aos empregados terceirizados é prever que o tomador de serviços efetue o pagamento à empresa contratada mediante a efetiva comprovação do fato gerador, ou seja, após a ocorrência do fato que deu causa ao pagamento.

Atualmente, o fato gerador encontra-se previsto no art. 18, § 1º, II, da IN n. 5/2017 do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17 ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.



Tal sugestão também se encontra na Nota Técnica n. 02/2019 da CONAP/MPT (doc. 2), referente ao projeto da nova lei de licitações.

5.8 – DO SEGURO-GARANTIA

É imprescindível que haja alteração legal para determinar que o seguro-garantia, para ser aceito pela Administração Pública, **deverá prever o acionamento da apólice independentemente de qualquer provimento jurisdicional, bastando a comprovação de que o contratado não arcou com os débitos trabalhistas, previdenciários e fundiários devidos.**

Diante do Capítulo III do Anexo I da Circular nº 477/2013 da SUSEP, as seguradoras exigiam o trânsito em julgado da sentença condenatória que reconheceu a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, além do prévio pagamento das verbas da condenação, para, somente então, efetuar o pagamento dos prejuízos resultantes do inadimplemento das obrigações cobertas pelo seguro.

Em 26 de setembro de 2018, a Circular nº 577/2018 da SUSEP incluiu o Capítulo IV (Cláusula Específica I: ações trabalhistas e previdenciárias) no Anexo I da Circular nº 477/2013, para tratar especificamente dos contratos com dedicação exclusiva de mão de obra. No entanto, passou a exigir: a) o decurso de 2 (dois) meses da rescisão do contrato, sem que a empresa tenha pago as obrigações de natureza trabalhista e previdenciária devidas, para que somente então a seguradora dê início à Reclamação do Sinistro; e b) o prévio pagamento das verbas trabalhistas e previdenciárias.

Vê-se, assim, que, na prática, não houve qualquer alteração no seguro. **A Administração Pública terá que efetuar o pagamento aos terceirizados para, posteriormente, ser ressarcida pelo seguro. De outro lado, não há como a Administração Pública efetuar tal pagamento sem haver prévia condenação transitada em julgado, reconhecendo sua responsabilidade subsidiária.**

Enquanto isso, os empregados terceirizados não recebem o que têm direito!!!

Conclui-se, então, que o seguro continua sem cumprir a sua função, anulando totalmente o objetivo da garantia (evitar a responsabilização da Administração Pública).

Nesse sentido, merece transcrição a ementa do Parecer nº 00020/2015/DEP-CONSU/PGF/AGU, que, diante do acima exposto, permanece atual:

EMENTA: DIREITO ADMINISTRATIVO. LICITAÇÕES E CONTRATOS. ACIONAMENTO DO SEGURO GARANTIA QUANDO DA REALIZAÇÃO



DO PAGAMENTO DIRETO DAS VERBAS TRABALHISTAS INADIMPLIDAS PELA CONTRATADA. ANTINOMIA ENTRE A CIRCULAR SUSEP Nº 477, DE 30 DE SETEMBRO DE 2013 E A INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 02, DE 30 DE ABRIL DE 2008.

I - O Seguro garantia, pela sua natureza de contrato acessório, volta-se ao cumprimento regular de todas as obrigações assumidas no contrato principal.

II – Os artigos 19, XVIII, 34, §4º e 34A todos da IN SLTI/MPOG nº 02, de 2008, indicam que a execução completa do contrato pressupõe o regular pagamento de todas as obrigações trabalhistas referente à mão de obra.

III - Tendo presente a importância atribuída à correta fiscalização do contrato de serviços terceirizados, após o julgamento da ADC/16DF, o pagamento direto foi alçado à condição de mecanismo preferencial para o pagamento de verbas trabalhistas inadimplidas pelo contratado.

IV – Considerando que a Circular SUSEP nº 477, de 2013, impõe, para o acionamento da apólice, a existência de sentença condenatória transitada em julgado, está demonstrada a incompatibilidade de suas disposições com as constantes na IN SLTI/MPOG nº 02, de 2008, sendo necessária sua adequação.”

5.9 – DO PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DA GARANTIA E DO PRAZO DE VALIDADE DA GARANTIA

A garantia contratual é outro mecanismo que assegura o pagamento das verbas devidas aos empregados terceirizados.

Contudo, em inúmeros procedimentos instaurados pelo Ministério Público do Trabalho diante da inadimplência das empresas prestadoras de serviços, verificou-se que as empresas não apresentaram a garantia contratual ou que o prazo de validade desta não foi suficiente para permitir ao tomador dos serviços verificar e quantificar eventuais danos resultantes do inadimplemento do contratado.

Assim, sugere o Ministério Público do Trabalho que **a empresa contratada terá prazo máximo de 1 (um) mês, a contar da assinatura do contrato, para a prestar a garantia contratual, admitida a prorrogação pelo mesmo prazo, sob pena de multa em caso de descumprimento, além da possibilidade de rescisão contratual.**

A garantia contratual, por sua vez, deverá ter validade superior a 90 (noventa) dias da vigência do contrato de prestação de serviços, devendo ser renovada a cada prorrogação do aludido contrato.

Registra-se que tais sugestões também foram apresentadas na Nota Técnica n. 2/2019-CONAP/MPT (doc. 2).



5.10 – DAS PROVIDÊNCIAS QUE DEVEM SER ADOTADAS PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIANTE DO ATRASO DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS PELA EMPRESA PRESTADORA DOS SERVIÇOS

O Ministério Público do Trabalho, em inúmeros procedimentos de investigação, constatou que a Administração Pública manteve contrato de prestação de serviços mesmo diante de reiterados atrasos da empresa contratada no pagamento dos salários de seus empregados, aguardando o pagamento desses salários pela contratada.

Não há como se admitir que os trabalhadores terceirizados permaneçam sem receber salários, apesar de haver verba retida pelo tomador dos serviços, referente ao mês da prestação dos serviços desses trabalhadores.

Assim, sugere o Ministério Público do Trabalho que, **quando constatado atraso de cinco dias no pagamento dos salários e demais verbas trabalhistas devidas aos empregados da contratada, a Administração Pública deverá efetuar o pagamento direto das parcelas aos empregados, no prazo máximo de cinco dias, sem prejuízo da aplicação de multa contratual à empresa terceirizada.**

Também não há como se admitir que a Administração Pública mantenha a contratação com empresa que atrasa reiteradamente o salário de seus empregados.

Afinal, o pagamento atrasado dos salários demonstra que a empresa contratada está enfrentando dificuldades financeiras e/ou que já não mais mantém a idoneidade exigida para a continuidade da contratação.

Também deve ser lembrado que as empresas devem possuir capital de giro para suportar as despesas com a folha de pagamento (salário, benefícios e demais direitos contratuais) por pelo menos 2 (dois) meses, nos termos do Acórdão TCU 1.214/2013 (a partir do parágrafo 84) e da Instrução Normativa 05/2017/MP (Anexo VII-A, item 11).

Daí a sugestão de que seja inserido dispositivo no sentido de que a Administração Pública rescindir o contrato de prestação de serviços caso haja atraso no pagamento dos salários dos empregados terceirizados por 2 (dois) meses consecutivos ou 4 (quatro) intercalados.

5.11 – DA TRANSFERÊNCIA DE OBRIGAÇÕES PARA O TOMADOR DOS SERVIÇOS

Posiciona-se o nobre Deputado Laércio Oliveira contra a transferência, para o tomador dos serviços, da obrigação de efetuar os depósitos do FGTS, pagamentos de encargos previdenciários e direitos rescisórios, destacando que



“o objetivo da terceirização é possibilitar à empresa contratante maior agilidade e competitividade na realização de suas atividades principais”

Com o maior respeito ao Exmo. Deputado, a transferência dessas obrigações não impacta na agilidade nem na competitividade do tomador de serviços.

Pelo contrário, possibilita a economia de tempo e dinheiro para o tomador dos serviços, evitando que este seja acionado, no futuro, pelo empregado terceirizado para responder por verbas que a empresa contratada não lhe pagou.

A empresa contratada, como ocorre normalmente, elaborará todos os cálculos e preencherá os termos de rescisão de contratos de trabalho (TRCTs) e as guias de recolhimento dos depósitos do FGTS e dos encargos previdenciários, entregando-os ao tomador dos serviços, que apenas efetuará seu pagamento via sistema bancário.

É necessária, ainda, a fixação de prazo mínimo para que a empresa contratada entregue ao tomador dos serviços as guias do FGTS, com a relação dos empregados, além das guias das contribuições previdenciárias. Caso contrário, o tomador dos serviços, especialmente a Administração Pública (que depende do cumprimento de vários trâmites burocráticos), não conseguirá recolher as guias no prazo legal.

Da mesma forma, para possibilitar que, em caso de pagamento direto das verbas rescisórias, o tomador de serviços efetue seu pagamento dentro do prazo legal, é necessária a fixação de prazo mínimo para que a empresa contratada entregue ao tomador os TRCTs.

5.12 – EXIGÊNCIA DE CAPACIDADE ECONÔMICA E FINANCEIRA DA EMPRESA CONTRATADA

Em relação ao Projeto de Lei n. 9.118/2017, o nobre Deputado Laércio Oliveira entende que a exigência de um patrimônio líquido *“transmite para as empresas mais um encargo, também obstaculizando o desenvolvimento das prestadoras de serviço”*.

Com o maior respeito a Sua Excelência, uma empresa somente pode ser contratada para prestar serviços se tem condições financeiras e econômicas para arcar com os custos trabalhistas, fiscais e previdenciários decorrentes do contrato. **Os prejuízos serão maiores, tanto para o tomador dos serviços como para os empregados terceirizados, caso seja contratada uma empresa que não tenha condições de arcar com tais custos.**

E, objetivando evitar tais prejuízos, o Ministério Público do Trabalho sugere que também seja levada em consideração, para o funcionamento



da empresa de prestação de serviços a terceiros, a sua “capacidade econômica e financeira”. Isso porque o “patrimônio líquido” (termo no qual se inclui o “capital social”) não assegura o efetivo adimplemento das obrigações trabalhistas e o recolhimento das contribuições previdenciárias dos empregados.

O patrimônio líquido corresponde à diferença entre bens e direitos (ativo) e obrigações (passivo). Não significa capacidade financeira (recursos financeiros disponíveis) para arcar com obrigações de curto prazo (de até um ano), entre as quais se encontram as obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Por exemplo, o patrimônio líquido de uma empresa pode ser de R\$ 1.000.000,00 (hum milhão de reais), na forma de um imóvel. Porém, tal situação não assegura o pagamento das obrigações trabalhistas e previdenciárias. Será necessária a venda do imóvel – não se sabe qual será o valor da venda e quando ela ocorrerá – para que a empresa tenha capacidade financeira para quitar com tais obrigações.

Assim, no momento da seleção da empresa contratada, o tomador de serviços deverá avaliar se ela tem capacidade financeira para arcar com as obrigações trabalhistas e previdenciárias do novo contrato.

Conforme asseverado anteriormente, a empresa contratada não pode depender exclusivamente do recebimento de valores do tomador de serviços para saldar as obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Como já mencionado, as empresas devem possuir capital de giro para suportar as despesas com a folha de pagamento (salário, benefícios e demais direitos contratuais) por pelo menos 2 (dois) meses, nos termos do Acórdão TCU 1.214/2013 (a partir do parágrafo 84) e da Instrução Normativa 05/2017/MP (Anexo VII-A, item 11). Assim, numa licitação de R\$ 1.200.000,00 (hum milhão e duzentos mil reais), a empresa deverá ter capital de giro de, pelo menos, R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

5.13 – DA MULTA

O Exmo. Deputado Laércio Oliveira também se posiciona contra a imposição de multa à empresa contratada, a ser aplicada conforme o número de trabalhadores, quando do cometimento de infrações. Sustenta Sua Excelência que *“seria mais um ônus suportado pela empresa, que, como já mencionado, arca de forma solitária com os atrasos contratuais por parte dos órgãos contratantes, sem que ocorra revisão do equilíbrio contratual”*.

Obviamente, as multas apenas serão aplicadas após a análise do caso concreto, lembrando que a empresa contratada não pode depender exclusivamente do recebimento da fatura para, apenas então, pagar seus empregados. Como já asseverado, a empresa contratada deve ter “capacidade



financeira e econômica” e, conforme entendimento do TCU, deve ter capital de giro para arcar com, pelo menos, duas folhas de pagamento dos empregados que prestam serviços para o órgão que a contratou.

Não há, assim, motivos para rejeitar a imposição de multa.

5.14 – DA VERIFICAÇÃO DA REGULARIDADE DA EMPRESA CONTRATADA

As verificações da regularidade da empresa e da inexistência de débitos trabalhistas são mecanismos para aferição da manutenção da idoneidade do contratado, devendo merecer especial atenção quando o contratante é a Administração Pública.

Assim, sugere o Ministério Público do Trabalho **que seja inserido dispositivo que determine que a Administração Pública, antes de formalizar ou prorrogar o prazo de vigência do contrato, verifique a regularidade fiscal do contratado, consulte o Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS) e o Cadastro Nacional de Empresas Punidas (CNEP), emita as certidões negativas de inidoneidade e impedimento e de débitos trabalhistas (Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas), juntando-as ao respectivo processo.**

Registra-se que tal sugestão também foi apresentada na Nota Técnica n. 2/2019-CONAP/MPT (doc. 2).

5.15 – VERIFICAÇÃO DO EFETIVO PAGAMENTO DAS VERBAS PREVISTAS NA PLANILHA COMO FORMA DE SE EVITAR A CORRUPÇÃO

É importante ressaltar que o Ministério Público do Trabalho tem conhecimento de que maus empresários têm se valido da “reforma trabalhista” para obter ganhos ilícitos.

É o caso de empresas de terceirização que contratam trabalhadores em regime 12x36. Após a “reforma trabalhista”, tais empregados perderam o direito de receber a mais quando laboram em domingos e feriados.

Porém, apesar de continuarem cobrando esses valores do Poder Público em suas planilhas de custos, nos contratos de prestação de serviços terceirizados, as empresas não repassam essas quantias aos trabalhadores.

Assim, **é importante que os sindicatos representantes desses trabalhadores monitorem os contratos e tentem negociar coletivamente esses direitos, evitando práticas abusivas.**



Da mesma forma, é importante que os gestores dos contratos verifiquem a regularidade das planilhas de custo e o efetivo repasse das verbas nelas previstas aos trabalhadores terceirizados.

6 – SUGESTÕES (EM VERMELHO)

Diante da exposição de motivos feita no item 5, sugere o Ministério Público do Trabalho que sejam inseridos e/ou alterados os seguintes dispositivos quando da votação e aprovação dos projetos de lei em análise:

Quanto ao item 5.1 (sugestão de acréscimos):

Art. °. No caso de terceirização promovida entre empresas privadas, os empregados da empresa contratada que prestarem serviços à empresa contratante em atividades similares às dos empregados diretos terão assegurados o piso salarial e os benefícios previstos na norma coletiva aplicada para a categoria profissional preponderante na empresa contratante, desde que mais benéficos do que os previstos no instrumento coletivo de sua categoria.

Art. °. É dever do tomador de serviços, inclusive se integrante da Administração Pública, dentre outros previstos em leis ou normas regulamentadoras, assegurar aos empregados da empresa prestadora de serviços o acesso às instalações disponíveis, de forma geral, a seus servidores e/ou empregados, no que se refere à alimentação, transporte, alojamento, atendimento ambulatorial, condições sanitárias e medidas de proteção à saúde e segurança.

Quanto ao item 5.2 (sugestão de acréscimo):

Art. °. Quando da contratação sucessiva para a prestação dos mesmos serviços terceirizados, a nova empresa contratada deve assegurar, no mínimo, a manutenção dos salários e demais direitos previstos no contrato de prestação de serviços anterior.

Quanto ao item 5.3 (sugestão de alteração):

PL n. 6.456/2016 - Art. 2º (~~A contratação de serviços terceirizados implica necessariamente a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto aos direitos trabalhistas e previdenciários.~~)

Art. 2º. O inadimplemento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e sociais por parte do prestador de serviços implica a responsabilidade solidária da contratante, inclusive para os entes da administração pública direta, indireta, autárquica e fundacional, quanto aos empregados que efetivamente participarem da execução dos serviços terceirizados, durante o período e nos limites da execução do serviço contratado.



Quanto aos itens 5.4, 5.5, 5.6 e 5.11 (sugestão de alterações e acréscimos):

PL n. 6.456/2016 - Art. 3º (~~A empresa tomadora~~) O tomador dos serviços deduzirá do valor mensal devido à prestadora importância:

I – suficiente para a formação de provisão que garanta o pagamento das seguintes parcelas:

- a) décimo terceiro salário;
- b) férias, abono de férias e acréscimo remuneratório previsto no art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal; ~~(e)~~
- c) aviso prévio e demais direitos rescisórios; e
- d) ~~encargos previdenciários, sociais e FGTS, incluída a multa sobre os depósitos do FGTS decorrente de rescisão sem justa causa.~~

II – correspondente aos depósitos a que se referem os arts. 15 e 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), pelos quais o tomador dos serviços passa a ser responsável.

~~Parágrafo único: A empresa contratada deverá entregar ao tomador dos serviços as guias de recolhimento do FGTS, acompanhadas da relação dos empregados, até 4 (quatro) dias úteis antes de seu vencimento, sob pena de ser responsabilizada pelas multas decorrentes do recolhimento atrasado.~~

PL n. 6.456/2016 - Art. 4º As importâncias correspondentes aos valores provisionados para pagamento das verbas descritas no inciso I do art. 3º ~~(aos incisos I e II do art. 3, valores provisionados para o pagamento das férias, 13º salário e rescisão contratual dos trabalhadores da empresa contratada, serão depositados pela Administração em conta vinculada específica, que somente será liberada para o pagamento direto dessas verbas nas datas e prazos estabelecidos nesta Lei ou no Edital.)~~ serão depositadas pelo tomador dos serviços, na data do pagamento da fatura, em conta corrente vinculada específica, bloqueada para movimentação, aberta em nome da empresa contratada e com movimentação somente por ordem do contratante.

~~Parágrafo único. Os valores depositados na conta vinculada a que alude este artigo são absolutamente impenhoráveis, tendo em vista sua natureza eminentemente salarial.~~

PL n. 6.456/2016 - Art. 5º. O contrato de prestação de serviços terceirizados conterá expressamente, entre outras, as seguintes cláusulas:

~~VI – (Na impossibilidade de a empresa prestadora de serviços terceirizados arcar com o pagamento das férias devidas, estas serão pagas ao trabalhador às expensas da contratante, a qual deverá, obrigatoriamente, manter conta~~



~~bancária específica ativa com recursos próprios destinados para tal finalidade; ou, a empresa que estiver em vias de encerrar o contrato fica obrigada a repassar os recursos para a nova empresa prestadora de serviço para que esta proceda o pagamento do referido benefício trabalhista.)~~

VI - Para possibilitar o gozo e o pagamento das férias de acordo com o período de serviços prestado ao tomador, a empresa antecessora, quando do término do contrato de prestação de serviços, depositará o valor referente a férias e ao terço constitucional das férias dos empregados absorvidos pela nova contratada, com a incidência dos encargos previdenciários, sociais e FGTS, bem como com os respectivos rendimentos, na conta vinculada que será aberta em nome da empresa sucessora.

Art. °. O empregado terceirizado que for admitido pela nova empresa contratada pelo tomador dos serviços não terá direito a receber da anterior empresa empregadora o valor indenizado das férias, haja vista que a nova empregadora considerará o período do contrato de trabalho anterior para fins de gozo de férias.

PL n. 7.218/2017 – Art. 3º. O saldo da conta bancária vinculada poderá ser movimentado nas seguintes situações:

I - (...)

~~(II – Saque de eventuais rendimentos financeiros, na forma e nas condições previstas no Regulamento;)~~

Quanto ao item 5.7 (sugestão de acréscimo):

Art. °. O tomador dos serviços poderá optar por efetuar o pagamento à empresa contratada quando da efetiva ocorrência do fato gerador.

Quanto ao item 5.8 (sugestão de acréscimo):

Art. °. O seguro-garantia, para ser aceito pela Administração Pública, deverá prever o acionamento da apólice independentemente de qualquer provimento jurisdicional, bastando a comprovação de que a empresa contratada não arcou com os débitos trabalhistas, previdenciários e fundiários devidos.

Quanto aos itens 5.9 e 5.11 (sugestão de acréscimos):

PL n 6.456/2016 - Art. 5º O contrato de prestação de serviços terceirizados conterà expressamente, entre outras, as seguintes cláusulas:

(...)

VII – a obrigação de a empresa contratada prestar a garantia contratual no prazo máximo de 1 (um) mês, a contar da assinatura do contrato, admitida a prorrogação pelo mesmo prazo, sob pena de multa em caso de descumprimento, além da possibilidade de rescisão contratual.



VIII – a obrigação de a empresa contratada prestar a garantia contratual com validade superior a 90 (noventa) dias da vigência contratual, devendo ser renovada a cada prorrogação.

IX – a obrigação de a empresa contratada entregar ao tomador dos serviços, quando este for efetuar o pagamento direto, os TRCTs devidamente preenchidos, até 4 (quatro) dias úteis antes do prazo para pagamento, sob pena de ser responsabilizada pelas multas decorrentes do atraso.

X - a obrigação de a empresa contratada entregar ao tomador dos serviços as guias para recolhimento da contribuição previdenciária, até 4 (quatro) dias úteis antes de seu vencimento, sob pena de ser responsabilizada pelas multas decorrentes do atraso.

Quanto ao item 5.10 (sugestão de acréscimos):

Art. °. Quando constatado atraso de 5 (cinco) dias no pagamento dos salários e demais verbas trabalhistas devidas aos empregados da empresa contratada, a Administração Pública deverá efetuar o pagamento direto das parcelas aos empregados, no prazo máximo de 5 (cinco) dias.

Art. °. A Administração Pública rescindir o contrato caso haja atraso no pagamento dos salários dos empregados terceirizados por 2 (dois) meses consecutivos ou 4 (quatro) intercalados.

Quanto ao item 5.12 (sugestão de alteração):

PL n. 9.118/2017 – Art. 1º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 4º-B.....

.....

IV – comprovação de possuir patrimônio líquido e capacidade econômico-financeira suficientes para o cumprimento de obrigações trabalhistas e o recolhimento das contribuições previdenciárias de seus empregados. (NR)

Quanto ao item 5.13: sem alterações

Quanto ao item 5.14 (sugestão de acréscimo):

Art. °. Antes de formalizar ou prorrogar o prazo de vigência do contrato, a Administração Pública deverá verificar a regularidade fiscal da empresa contratada, consultar o Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS) e o Cadastro Nacional de Empresas Punidas (CNEP), emitir as certidões negativas de inidoneidade e impedimento e de débitos trabalhistas (Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas) e juntá-las ao respectivo processo.



Quanto ao item 5.15 (sugestão de acréscimo):

Art. °. Os gestores dos contratos de prestação de serviços firmados com a Administração Pública, sob pena de incidirem em improbidade administrativa, deverão verificar se as planilhas de custo são compatíveis com a legislação vigente e o efetivo repasse das verbas nelas previstas aos trabalhadores terceirizados, devendo ser aplicadas à contratada as penalidades administrativas previstas em lei em caso de irregularidade.

7 – CONCLUSÃO

Em razão das considerações acima expostas, a Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública – CONAP do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO **manifesta-se pela aprovação dos Projetos de Lei n. 6.456/2016, n. 7.218/2017 e n. 9.118/2017, nos termos sugeridos nesta Nota Técnica.**

Carolina Mercante
Procuradora do Trabalho
Coordenadora Nacional da Conap

Ana Cristina D. B. F. Tostes Ribeiro
Procuradora do Trabalho
Vice-Coodenadora Nacional da Conap



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 007410.2019.00.900/5 Relatório nº 077001.2019**

Signatário(a): **ANA CRISTINA DESIRÉE BARRETO FONSECA TOSTES RIBEIRO**

Data e Hora: **01/07/2019 17:23:53**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **CAROLINA PEREIRA MERCANTE**

Data e Hora: **01/07/2019 17:24:15**

Assinado com login e senha

Endereço para verificação do documento original: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=3417952&ca=NEW3TB522D7PPZEN