



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

# **CONAP – Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública**

**ANA CRISTINA D. B. F TOSTES RIBEIRO**  
**Procuradora do Trabalho – Vice-Coordenadora Nacional da CONAP**

**Brasília, 28 de maio de 2019 – Audiência Pública – Câmara dos Deputados**

# Projetos de Lei essenciais para a garantia dos direitos dos trabalhadores terceirizados e para o combate à corrupção



## **Análise jurídica dos Projetos de Lei**

**PL 6.456/2016**

**PL 7.218/2017**

**PL 9.118/2017**



## VEDAÇÃO À LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA

### Decisão do STF sobre terceirização

ADPF 324 e o RE 958.252

**Não se aplica à Administração Pública:**

**Limites previstos no artigo 37, II, da Constituição da República de 1988**



## **TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: PRECARIZAÇÃO**

**Trabalhadores terceirizados relatando constantes atrasos salariais – Hospital Público em Roraima**



## **TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: PRECARIZAÇÃO**

**Desrespeito às normas de saúde e segurança do trabalho**

**Contaminação e risco de queda**



# TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: PRECARIZAÇÃO

## Péssimas condições de trabalho

Cozinha de hospital público em que trabalham terceirizados



## **ANTEPROJETO GLOBAL DO FÓRUM DE DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS (PL 4330/2004/PLC30/2015)**

Art. 8º São deveres da empresa tomadora de serviços, dentre outros previstos em leis, convenções ou acordos coletivos de trabalho, ou normas regulamentadoras:

I – **garantir e manter ambiente de trabalho, inclusive seus equipamentos e instalações, em condições adequadas ao cumprimento**, pela empresa prestadora de serviços, das normas de segurança e saúde no trabalho quando o serviço for executado em suas dependências ou local por ela designado.

II – 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;

III – **comunicar** à empresa prestadora de serviços e ao sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços e ao respectivo sindicato da categoria profissional da empresa prestadora de serviços **a ocorrência de todo acidente em suas dependências ou em local por ela designado**, quando a vítima for trabalhador que participe direta ou indiretamente da execução do serviço objeto do contrato.

IV - **fornecer o treinamento adequado e específico ao trabalhador, quando a atividade assim o exigir.**

## **DA EQUIDADE DE DIREITOS ENTRE EMPREGADOS E TERCEIRIZADOS:**

Princípios constitucionais da isonomia (art. 5º, I) e da não discriminação (art. 5º, XLI). E também dos seguintes artigos que constam na parte dos direitos sociais assegurados ao trabalhador:

7º, VI, que veda a redução dos salários, salvo o disposto em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho;

7º, X, que garante a proteção do salário na forma da lei, constituindo crime a sua retenção dolosa (7º, X)

7º, XXXI, que proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

## **DA EQUIDADE DE DIREITOS ENTRE EMPREGADOS E TERCEIRIZADOS:**

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).

## RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

### Aspectos jurídicos

**Não faz sentido que o beneficiário direto dos serviços do terceirizado não possa ser diretamente responsabilizado pelos direitos trabalhistas e previdenciários assegurados a este terceirizado.** 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.”

## RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

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.º 4330, DE 2004, 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.”**

## RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

**Espanha:** art. 42 do Estatuto dos Trabalhadores (Lei n. 8/1980, com alterações do Real Decreto Legislativo n. 1/1995), que dispõe sobre a responsabilidade solidária do tomador de serviços pelos débitos trabalhistas aos débitos trabalhistas da contratada..

**Na América Latina,** as legislações do Uruguai (Lei 18.098/2007), Argentina (Lei 30/2003), Peru (Lei 27.626/2002, Lei 29245/2008), Chile (Lei 20.123/2006), Paraguai (Lei 213/1993) e Colômbia (Código Substantivo do Trabalho) também prevêm a responsabilidade solidária do tomador em relação aos débitos trabalhistas da contratada.

# **MECANISMOS DE SELEÇÃO, FISCALIZAÇÃO E CONTROLE**

**COMPROVAÇÃO DA CAPACIDADE ECONÔMICO FINANCEIRA**

**CONTA VINCULADA**

**PAGAMENTO PELO FATO-GERADOR**

**SEGURO-GARANTIA**

**MULTAS/PENALIDADES ADMINISTRATIVAS**

**VERIFICAÇÃO DA PLANILHA DE CUSTOS (EX. 12X36 e FERIADOS)**

**ENTRE OUTROS**

**NOTA TÉCNICA DO MPT A SER ENTREGUE À COMISSÃO**

**Agradeço-lhes pela atenção!**

**<https://mpt.mp.br>**

