



Estudos de Relações do Trabalho

TERCEIRIZAÇÃO: PRINCIPAIS PONTOS EM DEBATE NO BRASIL COMPARATIVAMENTE À REALIDADE DE OUTROS PAÍSES

Brasília
2016

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente

Diretoria de Desenvolvimento Industrial

Carlos Eduardo Abijaodi
Diretor

Diretoria de Comunicação

Carlos Alberto Barreiros
Diretor

Diretoria de Educação e Tecnologia

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor

Diretoria de Políticas e Estratégia

José Augusto Coelho Fernandes
Diretor

Diretoria de Relações Institucionais

Mônica Messenberg Guimarães
Diretora

Diretoria de Serviços Corporativos

Fernando Augusto Trivellato
Diretor

Diretoria Jurídica

Hélio José Ferreira Rocha
Diretor

Diretoria CNI/SP

Carlos Alberto Pires
Diretor



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA

Estudos de Relações do Trabalho

TERCEIRIZAÇÃO: PRINCIPAIS PONTOS EM DEBATE NO BRASIL COMPARATIVAMENTE À REALIDADE DE OUTROS PAÍSES

© 2016. CNI – Confederação Nacional da Indústria.

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

CNI

Gerência Executiva de Relações do Trabalho

CNI

Confederação Nacional da Indústria

Setor Bancário Norte

Quadra 1 – Bloco C

Edifício Roberto Simonsen

70040-903 – Brasília – DF

Tel.: (61) 3317- 9000

Fax: (61) 3317- 9994

<http://www.cni.org.br>

Serviço de Atendimento ao Cliente – SAC

Tels.: (61) 3317-9989 / 3317-9992

sac@cni.org.br

SUMÁRIO

Introdução	7
1. Visão geral.....	9
2. Terceirização – principais questões legais em países selecionados	13
3. Conclusão	33
Anexos.....	37



INTRODUÇÃO

A terceirização é tema essencial para a competitividade e para a modernização da produção e das relações do trabalho no Brasil. O mundo produtivo, econômico e trabalhista tem estado, há várias décadas, envolvido em uma mudança estrutural da sociedade, do mercado de trabalho e dos modos de produzir e de trabalhar. Isso ocorre em virtude de ter se tornado cada dia mais interconectado com a globalização e com a terceirização. Dessa forma, poucas empresas são competitivas hoje sem a realização de parcerias produtivas conhecidas no Brasil como terceirização, e no exterior, geralmente como *outsourcing*.

Contudo, a terceirização não tem regulamentação no Brasil, estando, hoje, com direcionamentos dados pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, a qual somente permite, na esfera privada, a terceirização de “atividades-meio” (proibindo, a *contrario sensu*, a terceirização de atividades-fim), e determina que a empresa contratante (ou terceirizante) de serviços tem responsabilidade subsidiária por eventuais verbas devidas pelo empregador (empresa contratada) a seu trabalhador. Note-se, a diferenciação mencionada não é adequada como critério para diferenciar terceirizações legítimas no contexto da produção e do trabalho em redes, em que diferentes empresas compõem com bens ou serviços etapas da cadeia produtiva. Além disso, pela dinâmica produtiva moderna, uma atividade que antes seria “fim” pode se tornar “meio” a depender do foco estratégico que se busca ao negócio. Em consequência, vê-se um cenário de insegurança jurídica.

A par disso, é comum, também, misturar-se o conceito de terceirização (não regulamentado) com o de intermediação (ou cessão) de mão de obra, a qual é permitida para hipóteses restritas, conforme especificado na Lei 6.019/74. Essa confusão entre conceitos termina por colocar sobre a terceirização o peso de uma atividade ilícita de intermediação de mão de obra, o que não deve prosperar, eis que seus objetivos são distintos.

Em virtude da insegurança jurídica que envolve o tema, em especial a vedação à terceirização de atividades-fim (haja vista o caráter genérico e indefinido desse conceito, o que atrai dúvidas sobre o que pode ou não ser terceirizado), busca-se aprovar uma regulamentação que dê clareza, proteção e segurança jurídica às empresas e aos trabalhadores.

Contudo, as propostas que tramitam no Congresso Nacional, bem como o debate sobre a questão no Brasil, enfrentam muita resistência, especialmente quando se aborda o término da proibição de terceirizar atividades-fim. De forma semelhante, os contrários à terceirização buscam onerá-la, ou torná-la ainda mais insegura, para fazê-la não atraente às empresas e, em consequência, atuam de forma a impor, por exemplo, a responsabilidade solidária da empresa contratante frente aos trabalhadores da empresa contratada para realizar determinada etapa do processo produtivo.

Dessa forma, o difícil espaço para discussão do tema na esfera judicial e na esfera legislativa (para a promoção de lei) precisa ser alimentado com elementos que qualifiquem a discussão, afastando inconsistências técnicas e mitos que prejudicam um debate adequado objetivando o melhor para o país.

Por isso, o presente estudo visa a agregar um novo olhar sobre a terceirização, trazendo dados de como a terceirização é tratada em importantes países os quais competem, direta ou indiretamente, com o Brasil em termos de produção industrial e de fornecimento de serviços estratégicos.

Assim, inicialmente serão apresentados dados de pesquisa realizada pela Auditoria e Consultoria Deloitte Brasil com diversos países, para dar um panorama geral sobre o assunto. Posteriormente, será fornecida uma visão mais detalhada dos aspectos legais de sete nações que o Brasil compete diretamente e/ou que são referência na regulamentação do trabalho: África do Sul, Alemanha, Austrália, Colômbia, Chile, Espanha e Suécia. O foco nessa visão detalhada será o tratamento legal aos seguintes pontos: (i) se existem ou não limites à terceirização de determinadas atividades (principalmente a **dicotomia entre atividades fim** e atividades meio); (ii) qual a responsabilidade das empresas no processo de terceirização em relação aos trabalhadores envolvidos e, por fim, (iii) se a intermediação (cessão de mão de obra) é uma prática admitida no país e se é tratada, ou não, como terceirização.



1 VISÃO GERAL

Definição

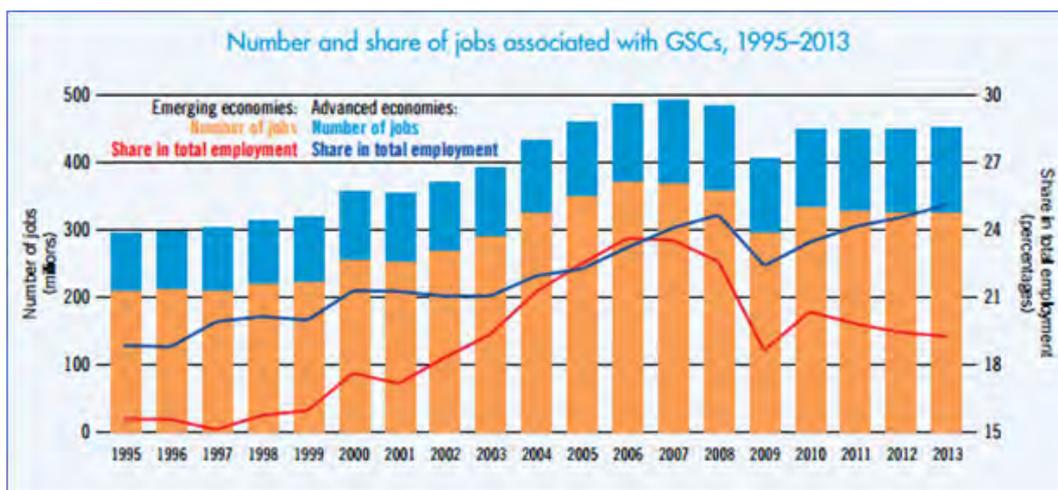
A terceirização é uma forma de gestão do processo produtivo das empresas em que uma empresa (contratante) contrata de outras empresas (contratadas) a realização de serviços específicos necessários às suas atividades produtivas. As contratadas devem realizar os serviços com organização própria, autonomia técnica e jurídica, cumprindo o objeto do contrato. Cada empresa da relação de terceirização é responsável pela contratação, remuneração e direção do trabalho de seus respectivos trabalhadores, de forma a cumprir as normas trabalhistas específicas de cada relação de emprego existente.

A terceirização não é um fenômeno novo. Efetivamente se faz presente desde o início da era moderna, adquirindo maior relevância nas últimas duas décadas, por ter se tornado uma ferramenta que permite a obtenção de ganhos de eficiência e de qualidade em virtude do foco na aquisição de serviços e/ou de produtos de empresas que têm maior *expertise* em determinada atividade.

Não à toa a terceirização é um dos marcos da formação e participação de empresas em grandes cadeias de produção e serviços, chamadas de cadeias globais de valor¹, em especial no contexto em que cada dia mais se opera em uma escala internacional de maneira distribuída e horizontal.

¹ World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs. International Labour Office. – Geneva: ILO, 2015, p. 132.

A terceirização, portanto, é uma realidade em todo o mundo, sendo utilizada nos mais diferentes países, e sendo responsável pela geração de empregos, especialmente quando são consideradas as cadeias globais de valor. Nesse sentido, recente estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT)² aponta que 453 milhões de pessoas estavam empregadas em cadeias globais em 2013 (20,6% do total de empregados), frente a 296 milhões em 1995 (16,4% do total de empregados), como se observa na figura abaixo:



Fonte: World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs. International Labour Office. - Geveva: ILO, 2015.

Daí porque, além de sua relevância como estratégia de negócios, a terceirização adquiriu importância incontestável internacionalmente.

Apesar disso, alguns países, como o Brasil, enfrentam dificuldades não só para a compreensão dessa nova estrutura produtiva, como também para alcançar um marco legal para sua regulação. Por isso é relevante conhecer a forma como outros países operam o tema.

Hoje em países com os quais o Brasil compete internacionalmente como Alemanha, Austrália, Canadá, Chile, Colômbia e Estados Unidos, a terceirização é amplamente permitida – sem ressalvas a qualquer tipo de atividade. Diferentemente do Brasil, que separa atividades-meio de atividades-fim (permitindo a terceirização apenas no primeiro caso). Esse fato se confirma em dados de uma recente pesquisa³ em diversos países, como Alemanha, Chipre, Costa Rica, Japão, Peru, Suécia, entre outros.

Aliás, na maioria desses países, como na Alemanha, na Suécia, na Eslováquia e na Costa Rica, não há legislação específica do tema, sendo-lhes aplicável a legislação civil. Já o Brasil, adota uma

² World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs. International Labour Office. – Geneva: ILO, 2015, p. 132.

³ Pesquisa realizada pela Auditoria e Consultoria Deloitte Brasil.

⁴ Súmula nº 331 do TST.

perspectiva trabalhista, apesar da inexistência de legislação específica, sendo a questão, assim, regida no que possível pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho⁴.

No entanto, de forma geral, a preocupação principal, como ocorre na Bélgica, é que o prestador de serviço seja o efetivo empregador e tenha o poder diretivo em relação a seus empregados. Apenas se caracterizada a transferência do poder diretivo ao contratante é que se constata uma ilicitude.

No Peru, a terceirização é também admitida, desde que sejam tomados alguns cuidados, tais como: a contratada deve ter mais de um cliente, ou possuir seu próprio equipamento em sua propriedade, ou ainda autonomia financeira e capital razoável, ou que o tenha sido contratado um serviço específico e determinado (sem que o pagamento por este se dê em virtude do número de trabalhadores designado para o serviço). Tais condições, é de se reconhecer, condizem com o conceito de terceirização como ferramenta de prestação de serviços e fornecimento de bens dentro de um modelo de negócios específico.

Outro aspecto importante na discussão é quanto à responsabilidade da empresa contratante em relação aos empregados da empresa contratada, especialmente no que importa ao pagamento das verbas trabalhistas e previdenciárias. No Brasil, a Súmula 331 especifica a responsabilidade subsidiária da empresa que contrata o serviço, a despeito da inexistência de lei a esse respeito.

Nos demais países, essa responsabilidade (da empresa contratante em relação aos empregados da empresa contratada) varia. Há países em que não há qualquer responsabilidade, a exemplo de Estados Unidos, Hungria, Noruega e República Tcheca. Em outros, como na China, na Costa Rica e no Peru, a responsabilidade é subsidiária, mas neste último país, apenas se os empregados da contratada estiverem prestando serviços dentro do estabelecimento da contratante.

Ademais, outra questão atinente à terceirização é a sua confusão com a intermediação de mão de obra. Esta é admitida no Brasil em hipóteses restritas, conforme previsão da Lei 6.019/74. Os demais países, de forma geral permitem a contratação de empresa para ceder mão de obra, temporariamente, por meio de empresa de cessão de mão de obra, em hipóteses específicas. No entanto, esta hipótese não é confundida com a terceirização.

Portanto, a relevância da terceirização é reconhecida em vários países, nos quais se permite sua utilização, sem qualquer restrição no que se refere a serviços ou atividades.

As questões específicas de regulamentação contemplam no mundo o viés da estratégia de negócios e dos modelos de gestão, tanto que seu tratamento legal, como já mencionado, é dado pela legislação civil em diversos países.

Os principais focos nessa discussão são a funcionalidade para a manutenção de negócios adaptados à realidade atual das cadeias de valor, a geração de empregos e garantias aos trabalhadores em relação a seus direitos. Não se trata, assim, de uma discussão sobre proibição ou limitação da terceirização.

Conforme será visto no exame mais detalhado de sete países a seguir (África do Sul, Alemanha, Austrália, Chile, Colômbia, Espanha e Suécia), com os quais o Brasil compete internacionalmente e/ou que são marcos em termos de regulamentação trabalhista, o foco é na livre iniciativa para a definição da estrutura do negócio, às vezes temperado com proteções trabalhistas específicas, às vezes com a exigência apenas de que os respectivos empregadores respeitem a legislação trabalhista e previdenciária aplicável a seus próprios contratos.

2 TERCEIRIZAÇÃO – PRINCIPAIS QUESTÕES

LEGAIS EM PAÍSES SELECIONADOS

BRASIL

No Brasil não há uma regulamentação específica sobre terceirização. Com isso, à exceção de algumas leis esparsas sobre atividades específicas (como segurança e vigilância – Lei 7.102/83), a Súmula 331⁵ do Tribunal Superior do Trabalho tem sido aplicada como direcionamento sobre a licitude ou não da terceirização.

⁵ Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Limites à terceirização

A Súmula 331, III, do TST, dispõe que somente a terceirização em atividades meio da empresa - tais como limpeza, conservação, vigilância e segurança - são consideradas lícitas. Dessa forma, a contrário sensu, toda terceirização nas chamadas atividades fim, é considerada ilegal. Essa interpretação dá margem à insegurança jurídica, pois o critério meio versus fim não é claro e preciso, ensejando uma série de dúvidas e problemas⁶.

Responsabilidade da contratante em relação aos trabalhadores da contratada

O Brasil também não tem lei estabelecendo responsabilidade entre empresas envolvida em terceirização. Nesse vazio legal, a Súmula 331, IV, estabelece que a contratante de serviços terceirizados tem responsabilidade subsidiária em relação aos empregados da contratada envolvidos na terceirização, isto é, se houver não pagamento de direitos trabalhistas e previdenciários pela empregadora, a contratante de serviços deverá pagá-los caso também seja incluída pelo trabalhador em ação judicial cobrando essas verbas.

Intermediação de mão de obra

A Lei 6.019/74 regula a intermediação (ou cessão) de mão de obra no Brasil. Essa forma de contratação, feita por empresa interposta, somente é admissível temporariamente⁷, em caso de necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente, ou em hipótese de acréscimo extraordinário de serviços. Para tanto, a empresa que cede o trabalhador precisa ser registrada perante o poder público e devem ser assegurados direitos aos trabalhadores, na forma do artigo 12 da referida Lei.

⁶ Conforme mais bem explorado na publicação da CNI "Terceirização – o imperativo das mudanças", disponível em http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/V8_Terceirizacaoimperativodasmudancas_web_1.pdf. Acesso em outubro de 2016.

⁷ Período inicial máximo de 3 meses, que pode ser prorrogado na forma da Portaria 789/2014 do Ministério do Trabalho, a qual está disponível no seguinte endereço: http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4643DA0C01468252F52911BE/Portaria_789_TrabalhoTemporario.pdf. Acesso em outubro de 2016.

ÁFRICA DO SUL

A terceirização (referida como *outsourcing*) na África do Sul não tem regulamentação própria, nem é tratada como assunto de direito do trabalho. Trata-se, portanto, de contrato de natureza civil entre empresas.

Limites à terceirização

Não havendo regulamentação própria, não há limites estabelecidos de forma geral à escolha de empresas de terceirizar suas atividades. Tampouco é necessária uma autorização prévia das autoridades a esse respeito⁸.

Ressalte-se que em alguns casos específicos, se a terceirização envolver uma transferência de parte do negócio e houver a recontração de trabalhadores da contratante pela contratada (ou seja, fim do contrato de trabalho com a contratante e recontração do trabalhador pela prestadora de serviços), pode haver obrigações trabalhistas a serem cumpridas, se aplicável⁹ o disposto no artigo 197 da Lei de Relações do Trabalho (*Labour Relations Act - LRA*). Mas isso ocorre apenas em caso de transferência de trabalhadores (ou seja, transferência do vínculo empregatício), não significando a proibição de terceirizar.

Responsabilidade da contratante em relação aos trabalhadores da contratada

Não há responsabilidades específicas estabelecidas para as empresas contratantes em um processo de terceirização em relação aos trabalhadores envolvidos diretamente na terceirização. Cada empresa tem responsabilidades pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias em relação aos seus respectivos empregados.

Apenas em casos específicos da transferência de trabalhadores (relativamente ao já comentado artigo 197 da LRA), existirão responsabilidades específicas da contratante, como mencionado anteriormente.

⁸ Há requisitos para setores específicos tendo em vista particularidades do país. Um exemplo são os bancos, que precisam notificar e obter aprovação prévia do South African Reserve Bank (SARB) para realizar terceirização em atividades ou funções específicas do sistema bancário, tendo em vista regulações próprias do sistema financeiro nacional, como ocorre em diversos países, tendo em vista a manutenção do vigor e confiança no desse sistema. (Disponível em <https://www.cliffedekkerhofmeyr.com/en/news/press-releases/2015/tmt/the-ins-and-outs-of-outsourcing.html>. Acessado em outubro de 2016).

⁹ Há discussões sobre quais situações são aplicáveis o artigo 197 da LRA, bem como de expressões existentes, embora não definidas pela Lei, tais como "going concern". A esse respeito, <http://uk.practicallaw.com/7-505-4428?q=south+africa> e https://en.wikipedia.org/wiki/South_African_labour_law#Outsourcing. Isso não impede, contudo, o processo de terceirização. Apenas gera algumas garantias para os trabalhadores que são transferidos de uma empresa para a outra.

A terceirização, dessa forma, não atrai uma responsabilidade em relação aos empregados da contratada envolvidos em um processo de terceirização.

Intermediação de mão de obra

Na África do Sul, o funcionamento de agências de intermediação de mão de obra é permitido expressamente por meio do artigo 198¹⁰ do LRA¹¹. Essas agências são definidas como pessoa ou empresa cujo negócio é fornecer empregados para realizar trabalho para um cliente, e devem ser registradas perante a autoridade competente¹².

A duração máxima do contrato temporário é, via de regra, de 3 meses¹³, sendo o trabalhador remunerado pelo fornecedor da mão de obra, não pelo tomador da mão de obra (cliente)¹⁴. O trabalhador temporário deve ser tratado com equidade em relação ao trabalhador regular¹⁵.

Além disso, o fornecedor de mão de obra e a empresa que contrata o serviço (cliente) são solidariamente responsáveis por infrações à legislação trabalhista, especialmente no que importa às remunerações (observância do salário mínimo) e às condições e jornada de trabalho. Já a observância das regras da negociação coletiva, de previdência social (benefícios da previdência), maternidade e compensações por acidente do trabalho são de responsabilidade do empregador (fornecedor de mão de obra). Já o cliente é responsável exclusivo pelas proteções de segurança e saúde no trabalho.

Portanto, a atividade de fornecimento de mão de obra temporária não é confundida com a terceirização e é regida por regras próprias.

¹⁰ Texto disponível no Anexo I.

¹¹ Disponível em <http://www.labour.gov.za/DOL/legislation/acts/labour-relations/read-online/document.2008-05-29.9829438271>. Acesso em outubro de 2016.

¹² Disponível em <http://www.labour.gov.za/DOL/legislation/acts/skills-development/read-online/amended-skills-development-act-24>. Acesso em outubro de 2016.

¹³ Disponível em <http://www.labourguide.co.za/most-recent/2004-temporary-employment-in-2015> e http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_231442.pdf. Acesso em outubro de 2016.

¹⁴ Vide <http://www.labourguide.co.za/employee-status>. Acesso em outubro de 2016.

¹⁵ Disponível em <http://www.labour.gov.za/DOL/media-desk/media-statements/2015/amended-labour-legislation-makes-provision-for-equal-treatment-of-temporary-workers/?searchterm=temporary%20employment>. Acesso em outubro de 2016.

ALEMANHA

A terceirização (referida como *outsourcing*) na Alemanha é tratada como um assunto de direito civil relativo à contratação entre empresas de fornecimento de bens e serviços. Por isso, os empreendimentos que participam da relação de terceirização são tratados como empresas clientes (*customers*) e empresas fornecedoras de serviços ou de bens (*service providers*). Não se trata, portanto, de uma relação de “fornecimento de mão de obra”.

Limites à terceirização

De forma geral, a contratação de fornecimento de serviços ou de produtos por outras empresas é permitida, **não havendo restrições legais para a escolha das empresas em terceirizar determinadas atividades**, nem exigência de autorizações prévias do Poder Público para terceirização em empresas privadas, ou mesmo requisitos mínimos para o contrato, exceto os em geral¹⁶ especificados no Código Civil¹⁷.

Há normas setoriais relativas a obrigações legais a serem observadas pelas empresas contratantes, ou empresas clientes e pelas empresas contratadas, ou fornecedoras, em relação à atividade econômica. Dois exemplos dessas regulações específicas são o dever de observância do princípio do sigilo bancário tanto pela contratante como pela contratada em caso de terceirização de serviços financeiros, e de proteção de dados pessoais em caso de terceirização de atividades de tecnologia de informação e processamento de dados¹⁸.

Note-se, contudo, que tais normas não implicam proibição ou restrição da escolha por terceirizar alguma atividade, ao contrário, demonstram a aceitação da terceirização, desde que observados requisitos relativos à atividade que estiver sendo terceirizada. Isso revela, em acréscimo, que até as chamadas atividades essenciais podem ser terceirizadas.

¹⁶ <http://uk.practicallaw.com/7-501-4946?source=relatedcontent>. Acessado em abril de 2016.

¹⁷ BGB - Bürgerliches Gesetzbuch

¹⁸ Idem.

Transfer of Undertaking (Transferência de empresas)

A União Europeia – UE tem regras quanto à *Transfer of Undertaking*, ou transferência de empresas. Trata-se da Diretiva 2001/23/EC* . Ela é conceituada como transferência de um empreendimento ou a parte de um empreendimento de um proprietário para outro por meio de um negócio jurídico, seja por meio de cessão ou fusão, não sendo entendida como motivação para a cessação de um contrato de trabalho. Diversos países da UE seguem essa Diretiva ou têm normas próprias cuja base é a diretiva europeia. É o caso, nos países objeto desse estudo, da Alemanha e da Suécia. A Austrália tem também norma semelhante, designada como *Transfer of Instruments*.

Não é raro haver referências às normas da *Transfer of Undertakings* como restrições à terceirização. Contudo, conforme estudo da Eurofound**, a maioria dos países europeus trata essa hipótese e a terceirização como coisas distintas. Apenas quando na terceirização há transferência de ativos tangíveis (como infraestrutura e recursos materiais), juntamente com trabalhadores, é que as normas da *transfer of undertakings* podem ser aplicadas.

De toda forma, nesses países não se busca proibir a terceirização de qualquer espécie.

* Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32001L0023>. Acesso em outubro de 2016.

** Disponível em <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/outsourcing-and-industrial-relations-in-motor-manufacturing>. Acesso em outubro de 2016.

Responsabilidade da contratante em relação aos trabalhadores da contratada

Anteriormente a 1º de janeiro de 2015, quando entrou em vigor a lei chamada “*Minimum Wage Act*” (*Mindestlohngesetz*), não havia relação de responsabilidade entre empresas contratante e fornecedora em relação aos trabalhadores da segunda. Com a vigência dessa lei, sua seção 13 estabeleceu um dever da contratante de garantir o pagamento do salário mínimo¹⁹.

¹⁹ Conforme explicado em www.noerr.com, a Seção 13 do Minimum Wage Act, refere-se à Seção 14 do German Employee Secondment Act (acesso em abril de 2016), com redação: “A company, which instructs another company to render works or services, is liable for the obligations of such other company, a sub-contractor or a hirer instructed to act by such other company or a sub-contractor to pay the minimum wage to employees [...] like a guarantor who has waived the defence of unexhausted remedies (Einrede der Vorausklage).”

Contudo, por se tratar de legislação recente, há muitas controvérsias sobre o alcance dessa regra em relação a como se dá essa garantia e a que tipo de contratação de fornecimento de serviços e bens ela se estende.

Há opiniões de que ela se refere apenas a um tipo de responsabilidade do contratante de serviços em relação às obrigações da contratada, enquanto há opiniões de que qualquer contratação (mesmo as típicas relações de consumo ou de empreitada) pode ser entendida como objeto da lei, inclusive quanto à extensão da responsabilidade do contratante²⁰.

Intermediação de mão de obra

Na Alemanha, é permitida a intermediação de mão de obra, que não se confunde com a terceirização. Esta, conforme abordado anteriormente, é entendida como a contratação de empresa para prestar serviços ou fornecer bens, utilizando-se para tanto de sua própria mão de obra vinculada, integrada a sua estrutura organizacional e sob as instruções do próprio empregador (*service provider*).

Já a intermediação de mão de obra, ou trabalho temporário, regida pelo *Temporary Workers Act*²¹ (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*), se trata da colocação, por meio de empresa fornecedora da mão de obra (agência de colocação), à disposição da empresa contratante, que instruirá pessoalmente o trabalhador, integrando-o diretamente dentro da estrutura organizacional.

Essa forma de contratação tornou-se cada vez mais comum, sendo utilizada para conceder flexibilidade às empresas contratantes em função da necessidade de trabalhadores como, por exemplo, durante picos de produção. Aponta-se que cerca de 3% de todos os contratos de trabalho na Alemanha sejam de trabalho temporário²².

Destaca-se que exceto quanto à proibição de utilização de trabalho temporário por empresas do setor da construção civil, não há maiores restrições quanto à contratação de trabalho temporário.

²⁰ Ver em <http://www.noerr.com/en/press-publications/News/risk-of-%E2%80%9Cprincipal%E2%80%99s-liability%E2%80%9D-pursuant-to-section-13-of-the-german-minimum-wage-act.aspx>, <https://www.bryancave.com/en/thought-leadership/germany-first-court-decisions-on-new-minimum-wage-act.html>. Acessado em abril de 2016.

²¹ Ver <https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtqw/~edisp/16019022dstbai378567.pdf?ba.sid=L6019022DSTBAI378570>. Acessado em setembro de 2016.

²² Vide <http://www.howtogermy.com/pages/temp-workers.html>. Acessado em setembro de 2016.

AUSTRÁLIA

A terceirização (referida como outsourcing) na Austrália é entendida como um assunto de natureza civil, sendo, portanto, um contrato de direito privado entre empresas.

Limites à terceirização

De forma geral, a contratação de fornecimento de serviços ou de produtos por outras empresas é permitida, **não havendo restrições legais para a escolha das empresas em terceirizar determinadas atividades**, nem exigência de autorizações prévias do Poder Público para terceirização em empresas privadas, ou mesmo requisitos mínimos para o contrato, exceto os especificados na lei civil de forma geral.

Há normas setoriais relativas a obrigações legais a serem observadas pelas empresas contratantes, ou empresas clientes e pelas empresas contratadas, ou fornecedoras, em relação a determinadas atividades. É o caso, por exemplo, das obrigações relativas ao sigilo de dados (de forma geral) e ao sigilo bancário²³. Note-se, contudo, que tais normas não têm relação direta com a terceirização, estando relacionadas apenas a certas atividades econômicas, as quais têm que respeitar determinadas características de segurança e sigilo de dados.

Responsabilidade da contratante em relação aos trabalhadores da contratada

Não há hipótese de responsabilidade trabalhista específica da contratante em relação aos trabalhadores da empresa prestadora de serviços.

No que importa ao ambiente de trabalho, a contratante tem como dever geral guardar a segurança e a saúde de todas as pessoas que transitam por determinado ambiente laboral, sejam trabalhadores, sejam visitantes.

Intermediação de mão de obra

Na Austrália, não há restrições à intermediação de mão de obra, que é tomada como um contrato entre as empresas, mas com foco no fornecimento de mão de obra. Dependendo do tipo de arranjo entre empresa contratante e empresa fornecedora de mão de obra, pode haver consequências trabalhistas em relação à fornecedora de mão de obra, não quanto à contratante.

²³ <http://uk.practicallaw.com/2-518-7435?source=relatedcontent>. Acessado em setembro de 2016.

CHILE

A terceirização (referida como trabalho em regime de subcontratação²⁴) no Chile é tratada como um assunto de relações do trabalho. Designa-se o prestador de serviços, e empregador do trabalhador, como o *contratista* ou *subcontratista* (empreiteiro ou subempreiteiro), enquanto o contratante dos serviços é denominado empresa principal.

A normatização da terceirização está no Código do Trabalho chileno (Código del Trabajo²⁵), artigos 183-A a 183-E²⁶.

Apesar de controvérsias sobre mudanças no regime de subcontratação no Chile, o país segue com legislação que permite a terceirização geral, inclusive no setor público²⁷.

Limites à terceirização

A legislação chilena não tem qualquer restrição à terceirização de atividades por suas empresas, desde que a empresa principal não se coloque como empregadora efetiva, isto é, dirigindo diretamente o trabalho. Ou seja, o que importa é a caracterização de vínculo de emprego direto por meio da subordinação do empregado da contratada (*contratista* ou *subcontratista*) às ordens diretas da contratante, o que é requisito de caracterização de vínculo de forma semelhante ao Brasil. Cada empresa deve dirigir o trabalho de seus próprios empregados. Nesse sentido, as contratadas devem manter com seus trabalhadores não só um vínculo formal, mas devem ter a direção própria do seu empreendimento e dos seus empregados²⁸.

Note-se que não será considerada terceirização (*regimén de subcontratación*) a prestação esporádica ou descontínua de serviços ou obras. Portanto, pode-se concluir que a terceirização é entendida como de subcontratação de atividades regulares da empresa principal.

Outro aspecto importante é que não há necessidade de autorizações prévias do poder público para se realizar uma terceirização.

²⁴ Ou "trabajo en régimen de subcontratación"

²⁵ Disponível em http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096_recurso_1.pdf. Acessado em outubro de 2016.

²⁶ Texto disponível no Anexo II.

²⁷ Vide http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_2.pdf. Acessado em outubro de 2016.

²⁸ Disponível em <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-94230.html>. Acesso em outubro de 2016.

Responsabilidade da contratante em relação aos trabalhadores da contratada

O Código do Trabalho chileno estabelece que se a empresa contratante se utilizar do seu “direito de informação”, previsto no artigo 183-C, a responsabilidade em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias é subsidiária.

Este direito, também chamado de “controle e pagamento”²⁹, dá à empresa principal o poder de requisitar informações, às contratadas ou subcontratadas, em relação ao cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias. Tais informações deverão ser certificadas, via de regra, pela Inspeção do Trabalho³⁰.

Em caso de descumprimento do direito de informação pelo fornecedor, especialmente a falta de acreditação oportuna dos certificados de cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, a empresa principal tem direito a reter os pagamentos, bem como, se entender necessário, de pagar por sub-rogação aos trabalhadores e à Previdência. Dessa forma, caso as contratantes se utilizem de seu direito de informação e de retenção, a responsabilidade é subsidiária. Do contrário, a responsabilidade será solidária.

Já em matéria de segurança e saúde do trabalho, a Lei 16.744³¹, por seu artigo 66bis (bem como pelo seu Decreto Regulamentador³²), dispõe que a empresa principal (contratante), sempre que tiver em suas dependências ou em sua obra, mais de cinquenta trabalhadores envolvidos, independentemente da subordinação, deverá guardar vigilância pelo cumprimento de normas de segurança e higiene, para isso implantando um sistema de gestão, que deverá acompanhar a observância de tais normas, inclusive pela contratada³³.

Intermediação de mão de obra

No Chile, a intermediação (ou cessão) de mão de obra é permitida para atividades temporárias, sendo regulada pelo artigo 183-F e seguintes (27 artigos ao todo). Não é, portanto, confundida com a terceirização (*trabajo en régimen de subcontratación*), regulamentada nos artigos 183-A do Código.

²⁹ Vide <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-propertyvalue-26915.html>. Acessado em outubro de 2016.

³⁰ O prazo e a forma de certificação das informações são regulamentados pelo Governo, conforme disposto no artigo 183-B do Código do Trabalho.

³¹ Disponível em <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650>. Acesso em outubro de 2016.

³² Decreto 76 do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Disponível em <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=257601&idParte=&idVersion=>. Acessado em outubro de 2016.

³³ Disponível em <http://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/prevelex-chile/2015/04/07/responsabilidad-en-en-regimen-subcontratacion-chile>. Acessado em outubro de 2016.

A contratação de trabalhador temporário por meio da cessão de mão de obra pode ocorrer para atendimento de tarefas transitórias ou ocasionais, ou para substituição de trabalhadores afastados por licenças médicas ou maternidade; eventos extraordinários (como a realização de congressos, conferências); novos e específicos projetos da contratante, início de atividades empresariais; expansões a novos mercados; aumentos extraordinários, periódicos ou não, de uma atividade; trabalhos urgentes, precisos e inadiáveis. A duração do contrato varia, dependendo da motivação da contratação. Em média pode durar entre 30 e 180 dias, mas nos casos de licença por afastamento médico o prazo depende do afastamento.

Para a atividade de cessão de mão de obra, de forma similar ao que ocorre no Brasil, a empresa cessionária deve ter registro e autorização do Estado, prestar garantias ao Estado para assegurar o pagamento dos trabalhadores e da Previdência, e respeitar outras regras de funcionamento do estabelecimento e no que importa à atividade de intermediação de mão de obra, além de observar as leis específicas relativamente aos trabalhadores em contrato de cessão de mão de obra.

COLÔMBIA

A terceirização na Colômbia é uma das espécies do gênero subcontratação (*subcontratación*), a qual abrange também a intermediação de mão de obra para atividades temporárias. Trata-se, portanto, de um assunto com repercussões na legislação trabalhista, não obstante regrado, também, pela legislação civil no que importa aos requisitos dos contratos entre as empresas.

As principais normas que regem a questão da subcontratação, incluídas a terceirização e a intermediação de mão de obra, são o Código Substantivo do Trabalho (*Código Sustantivo del Trabajo*)³⁴, a Lei 50 de 1990³⁵, a Lei 1423 de 2010³⁶ (que restringiu a contratação de cooperativas de trabalho para execução de atividades-fim – ou *actividades misionales*) e o Decreto 583/2016 (que especificou a licitude da subcontratação).

Conforme define o item 6 do Decreto 583/2016, a terceirização é o processo em que um beneficiário utiliza um provedor (contratado) para obter bens ou serviços. O beneficiário é a pessoa natural ou jurídica que se beneficia direta ou indiretamente da produção de um bem ou da prestação de um serviço por um provedor. Este deve ser entendido como a pessoa natural ou jurídica que provê direta ou indiretamente produção de bens ou serviços sob sua conta e risco, conforme disposto no item 4 do citado Decreto.

Limites à terceirização

De forma geral, a contratação de fornecimento de serviços ou de produtos por outras empresas dentro do processo produtivo é permitida. Não há restrições para a escolha das empresas em terceirizar determinadas atividades, inclusive atividades-fim (ou *actividades misionales*)³⁷, nem exigência de autorizações prévias do Poder Público para terceirização em empresas privadas. Também não há requisitos mínimos para o contrato, exceto os especificados no Código Civil quanto aos contratos em geral.

³⁴ Ver em http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html. Acessado em setembro de 2016.

³⁵ Ver em <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=281>. Acessado em setembro de 2016.

³⁶ Ver em http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010_pr001.html. Acessado em setembro de 2016.

³⁷ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159885.pdf. Acessado em setembro de 2016.

A terceirização somente é considerada ilícita caso se utilize da terceirização em atividades finalísticas da empresa (*actividades misionales*), e, **concomitantemente**, essa terceirização seja realizada de forma a descaracterizar o vínculo de emprego e, portanto, prejudicar os direitos trabalhistas³⁸.

Responsabilidade da contratante em relação aos trabalhadores da prestadora

O artigo 34 do Código Substantivo do Trabalho estabelece que

(...) a contratante (beneficiária do trabalho ou dona da obra), ao menos que se trate de trabalhos estranhos às atividades normais de sua empresa ou de seu negócio, será solidariamente responsável com a contratada pelo valor dos salários, das prestações e indenizações a que tenham direito os trabalhadores; esta solidariedade não obsta para que a contratante acorde com a contratada as garantias relativas ao negócio ou para que tenha direito de regresso relativo ao pagamento dos trabalhadores³⁹.

É necessário esclarecer dois pontos. O primeiro é que a **responsabilidade solidária na Colômbia, conforme explica o Departamento do Trabalho do país, é similar à hipótese de responsabilidade subsidiária no Brasil**⁴⁰:

O que é a responsabilidade solidária?

É aquela na qual a empresa principal responde conjuntamente com a contratada ou subcontratada a respeito das dívidas trabalhistas e previdenciárias que tenham contratada ou subcontratada com seus trabalhadores. Para ser efetivada

³⁸ Estabelece o Decreto 583/2016, artigos 2.2.3.2.1, item 6, e 2.2.3.2.3 que (adaptação livre), que a terceirização é ilegal quando em uma instituição e/ou empresa pública e/ou privada se caracterizem alguns elementos, entre eles:

- existir uma vinculação de pessoal para o desenvolvimento de atividades permanentes e finalísticas por meio de fornecedor de serviços e, ao mesmo tempo,
- existir uma vinculação de pessoal de uma forma que prejudique os direitos constitucionais e legais consagrados nas normas trabalhistas vigentes.
- quando as atividades exercidas pelos empregados dos fornecedores (contratados) sejam exatamente as mesmas das atividades dos trabalhadores das empresas beneficiárias, e isso não tenha sido informado por escrito aos trabalhadores, ou quando o fornecedor não tenha no uso dos meios de produção ou na execução dos serviços contratados;
- quando o fornecedor tenha vinculação econômica com o beneficiário, e não tenha esta capacidade financeira de acordo com o serviço ou obra contratada;
- quando o fornecedor não tenha capacidade administrativa ou financeira para pagar seus trabalhadores;
- quando o fornecedor e o beneficiário (contratante) incorram em condutas violadoras das normas laborais durante a celebração ou a execução do contrato de terceirização firmado entre eles;

Tal norma não implica, portanto, em limitar a terceirização de qualquer espécie de atividade. O que é exigido é o respeito às normas trabalhistas e aos direitos dos trabalhadores.

³⁹ Tradução livre de:

(...) el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores." (g.n.)

⁴⁰ Vide <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-94238.html>. Acessado em setembro de 2016.

a responsabilidade solidária, o trabalhador deve entabular a uma ação contra seu empregador direto e contra todos aqueles que possam responder pelos seus direitos. Desta forma, a responsabilidade solidária permite perseguir o pagamento das obrigações indistintamente do empregador direto (contratado ou subcontratado) ou da empresa principal⁴¹.

Cabe destacar, ademais, que essa responsabilidade (que é, portanto, similar à responsabilidade subsidiária nos termos da prática brasileira), existe apenas quando o empregado da contratada ou subcontratada executar suas atividades profissionais nas atividades normais da empresa ou do negócio. Isso tem sido entendido de forma similar às atividades finalísticas (*actividades misionales*) das empresas contratantes⁴². Assim, a *contrario sensu*, se a terceirização se der em outras atividades, não há responsabilidade entre empresa contratante e empresa contratada.

Intermediação de mão de obra

Na Colômbia, o Código Substantivo do Trabalho permite, sob a hipótese geral “subcontratação”, diversas formas de intermediação de mão de obra.

Essa intermediação de mão de obra não tem um conceito muito claro, sendo enquadrados na hipótese o “mero intermediador”⁴³ (similar à hipótese do gato, ou aliciador de trabalhadores, no Brasil), e também a “locação de mão de obra temporária”, que se aproxima do conceito tradicional de intermediação de mão de obra no Brasil.

Assim, a intermediação de mão de obra, vinculada ao trabalho temporário, de natureza similar à existente no Brasil (Lei 6.019/74), é regida especialmente pelos artigos 77 a 94 da Lei 50/1990, a qual exige, entre outros requisitos: contrato escrito, registro da empresa de trabalho temporário, equivalência de salário e benefícios em termos de transporte, alimentação e recreação no lugar de trabalho.

Ademais, é permitida a utilização do trabalho temporário nas seguintes hipóteses: no caso de labor ocasional às atividades da empresa contratante, desde que inferior a um mês; para substituir trabalhadores em férias, licenças, incapacidade por doença ou por maternidade; e para atender incrementos de produção, serviços, vendas ou transportes, quando poderá ser contratado por seis meses, prorrogáveis por outros seis.

⁴¹ Tradução livre de: “¿Qué es la responsabilidad solidaria? Es aquella en que la empresa principal responde conjuntamente con el contratista o subcontratista, según el caso, respecto de las deudas laborales y previsionales que tengan éstos con sus trabajadores. Para hacer efectiva la responsabilidad solidaria el trabajador debe entablar la demanda en contra de su empleador directo y en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos. De esta forma la responsabilidad solidaria permite perseguir el pago de las obligaciones indistintamente del empleador directo (contratista o subcontratista) o de la empresa principal.”

⁴² Vide <http://www.gerencie.com/en-que-casos-la-empresa-es-responsable-solidaria-con-las-obligaciones-laborales-de-un-contratista-independiente.html>. Acessado em setembro de 2016.

⁴³ Texto disponível no Anexo III

ESPANHA

A terceirização (referida como *subcontratación de obras y servicios*) na Espanha é tratada como um assunto que mescla direito civil (requisitos do contrato) com direito do trabalho (proteção aos trabalhadores)⁴⁴. Assim, os empreendimentos que participam da relação de terceirização são identificados como *empresario principal* (contratante), *contratistas* (empresas contratadas) e *subcontratistas* (subcontratadas).

O regramento trabalhista principal sobre o assunto é o Estatuto dos Trabalhadores⁴⁵, publicado em 1995, com recentes alterações em 2015. O artigo 42 da mencionada lei trata especialmente de terceirização⁴⁶, enquanto o artigo 43 trata de intermediação de mão de obra⁴⁷.

Limites à terceirização

De forma geral, a terceirização de serviços é permitida, não havendo restrições legais para a escolha das empresas em terceirizar determinadas atividades, nem exigência de autorizações prévias do Poder Público para a terceirização em empresas privadas⁴⁸.

Para a terceirização alguns requisitos devem ser seguidos, entre eles: o prestador de serviço (*contratista*) deverá informar aos seus trabalhadores quanto à empresa principal para qual será prestado o serviço, tais como domicílio da empresa, identificação fiscal, razão social. Também deverá prestar essas informações à Seguridade Social.

A contratante deverá prestar algumas informações aos representantes dos seus empregados, tais como: objeto e duração do contrato e se possível o número de trabalhadores envolvidos, bem como as medidas para prevenção de riscos laborais. A empresa contratada deverá fazer o mesmo em relação aos representantes de seus empregados. Cabe frisar que o fato dessas informações

⁴⁴ OIT, XVth Meeting of European Labour Court Judges, p. 46. Disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159885.pdf. Acesso em setembro de 2016.

⁴⁵ Disponível em http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.t1.html#a42. Acessado em outubro de 2016.

⁴⁶ Texto disponível no Anexo IV

⁴⁷ Texto disponível no Anexo IV

⁴⁸ O Decreto Real No. 84/2015 (artigo 22, 1.), que implementa a Lei nº 10/2014, com o objetivo de salvaguardar a solvência e segurança do sistema financeiro, permite a terceirização de qualquer atividade relacionada ao setor, exceto aquelas reservadas exclusivamente às instituições creditícias. Para tanto, consideram-se atividades exclusivas aquelas que afetem a capacidade das instituições creditícias de permanentemente cumprir as condições e obrigações relativas a sua autorização de funcionamento, ou que afete os resultados financeiros, solvência ou a continuidade da sua atividade bancária (vide <http://uk.practicallaw.com/3-380-8333?q=spain>, acessado em outubro de 2016). Portanto, se tratam de condições de funcionamento relativas à credibilidade do sistema financeiro, e não mera proibição de terceirização de atividades ligadas ao que se costumou chamar de atividades fim.

serem obrigatórias não significa a exigência de uma autorização para fazer a contratação/prestação dos serviços, tratando-se, pois, apenas de obrigação de comunicação. As empresas continuam tendo liberdade para realizar a terceirização.

Portanto, o foco principal da regulação não é a forma como a empresa organiza suas atividades, permitindo ou não alguma terceirização, mas a proteção aos trabalhadores, isto é, a garantia de pagamento de seus direitos em casos específicos.

Responsabilidade da contratante em relação aos trabalhadores da contratada

O Estatuto dos Trabalhadores, pelo seu artigo 42, tem regra específica quanto à responsabilidade na terceirização. Tal dispositivo estabelece que o empresário principal (contratante) deve manter prova do pagamento das prestações à Seguridade Social pelo contratado em caso de serviços ou obras prestados na sua própria atividade, por meio de uma certidão negativa emitida pela Seguridade Social. O fornecimento desse documento deve ocorrer em até 30 dias. Se ultrapassado o prazo, o solicitante fica exonerado da responsabilidade. Cumprido o prazo pela Seguridade, o contratante terá responsabilidade solidária pelas prestações previdenciárias por três anos.

Ademais, é estabelecido também pelo prazo de um ano que o contratante terá responsabilidade solidária em relação às obrigações de natureza salarial da contratada ou subcontratada com seus trabalhadores.

Frise-se que tais garantias são aplicáveis aos trabalhadores que prestam serviços na atividade principal (*core business*) da empresa contratante⁴⁹. Tal ocorre em virtude do termo “a la propia actividad” (à própria atividade), constante no artigo 42, 1, do Código do Trabalho espanhol.

Note-se, também, que as regulações de saúde e segurança do trabalho⁵⁰ dispõem previsões específicas para os casos em que a prestação de serviço se dá em local próprio do contratante, estabelecendo a obrigação de ações coordenadas de prevenção de riscos laborais, bem como a obrigação de vigilância da empresa contratante a esse respeito.

Intermediação de mão de obra

Na Espanha, a intermediação (ou cessão) de mão de obras é permitida, sendo regulada pelo artigo 43 do Estatuto dos Trabalhadores. Não é, portanto, confundida com a terceirização, regulamentada no artigo 42 da citada lei.

⁴⁹ A esse respeito: “Such guarantees are applicable only to worker hire contracts or sub-contracts ‘involving the principal’s core business’”. SUPLOT, Alain. *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford University Press, New York, 2001.

⁵⁰ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Especialmente o artigo 24. Disponível em <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292&p=20141229&tn=0>. Acessado em outubro de 2016.

Essa forma de contratação serve para atividades temporárias e demanda a intermediação de outra empresa, empregadora, que cede trabalhadores à empresa principal. Esta passará a dirigir diretamente os trabalhos a serem executados, enquanto o vínculo de emprego permanece com a cedente de mão de obra. Permite-se a utilização de contrato temporário nas mesmas hipóteses de um contrato por prazo determinado (artigo 15 do Estatuto dos Trabalhadores⁵¹), o qual ocorre, principalmente, para as seguintes finalidades: realização de uma obra ou serviço determinado (mas com duração no tempo incerta); atendimento de demandas extraordinárias de serviço por circunstâncias do mercado; substituir trabalhador de posto permanente de trabalho.

A empresa de trabalho temporário precisará de autorização do poder público para funcionamento.

⁵¹ Disponível em http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.t1.html#a42. Acessado em outubro de 2016.

SUÉCIA

A terceirização (referida como *outsourcing*) na Suécia, não tem regulamentação própria. Incide sobre ela as normas de direito civil relativas à contratação entre empresas de fornecimento de bens e serviços. Dessa forma, os empreendimentos que participam dessa relação são tratados como empresas clientes (*customers*) e empresas fornecedoras de serviços ou de bens (*service providers*).

Portanto, não há legislação de natureza trabalhista específica para regulamentar a terceirização, conforme ocorre em outros países, como Colômbia, Chile e Espanha. Na Suécia, o que importa é a observância das leis trabalhistas de proteção aos empregados pelas suas empregadoras, tais como a Lei de Proteção ao Emprego (*Act on Employment Protection – LAS*⁵²), ou as normas atinentes a informação ao sindicato em caso de mudança no status da relação de emprego⁵³, mantendo-se, contudo, a decisão final em poder da empregadora⁵⁴.

Limites à terceirização

Não havendo lei que regule a terceirização, não há restrição à contratação de serviços especializados entre empresas⁵⁵, nem exigência de autorizações prévias do Poder Público, ou mesmo requisitos mínimos para o contrato, exceto os especificados no Código Civil quanto aos contratos em geral.

Há normas setoriais relativas a obrigações legais a serem observadas pelas empresas contratantes, ou empresas clientes e pelas empresas contratadas, ou fornecedoras, em determinadas atividades econômicas. Um exemplo são os deveres de sigilo bancário em caso de atividades financeiras. Outro exemplo é o dever de notificar o PTA (*Swedish Post and Telecomunicoms Authority*), que supervisiona uma legislação sobre comunicações eletrônicas, em caso de terceirização nesse setor. Essa notificação não se trata de requerimento de autorização, mas apenas de controle pela autoridade pública relativamente à necessidade de preservação da segurança das informações⁵⁶.

⁵² LAS disponível em sueco: <http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19820080.htm>. Tradução não oficial em www.legislationline.org/documents/id/16386. Acessados em setembro de 2016.

⁵³ OIT, XVth Meeting of European Labour Court Judges, p. 52. Disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159885.pdf. Acesso em setembro de 2016.

⁵⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/outsourcing-and-industrial-relations-in-motor-manufacturing>. Acessado em setembro de 2016.

⁵⁵ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159885.pdf. Acessado em setembro de 2016.

⁵⁶ <http://uk.practicallaw.com/2-501-6387?q=sweden+outsourcing>. Acessado em setembro de 2016.

Tais normas não implicam proibição ou restrição da escolha por terceirizar alguma atividade, ao contrário, demonstram a aceitação da terceirização, desde que observadas regras relativas à atividade que estiver sendo terceirizada.

Responsabilidade da contratante em relação aos trabalhadores da contratada

Não há normatização específica quanto à responsabilidade das empresas em caso de terceirização. Cada empresa deve cumprir suas próprias obrigações trabalhistas em relação aos seus respectivos empregados, observar a legislação geral relativa aos contratos, bem como os deveres recíprocos estabelecidos no contrato de terceirização.

Intermediação de mão de obra

Na Suécia a intermediação de mão de obra, permitida pela Lei sobre a Colocação de Emprego e de Contratação de Mão de Obra⁵⁷, é definida como uma relação legal entre um empregador principal e outro empregador fornecedor de mão de obra para o propósito de colocação de trabalhador (empregado do fornecedor) à disposição do empregador principal para realizar trabalho no negócio⁵⁸.

Uma das principais restrições nessa contratação, que não é entendida como terceirização, é a exigência de um prazo mínimo de 6 meses para que um trabalhador que tenha deixado o empregador principal retorne, por meio de intermediação de mão de obra, a prestar serviço para seu antigo empregador.

As agências de intermediação, para funcionarem, precisam obter autorização do poder público.

Cabe destacar, por fim, que a intermediação de mão de obra foi proibida em 1942, mas foi permitida novamente em 1991. Nesse sentido, destaca-se que “depois de repetidas tentativas de elaborar regras mais eficazes nos anos 1960 e 1970, a proibição foi finalmente extinta em 1991. As demandas da vida real e uma busca por maior liberdade na contratação derrotaram essa legislação defasada”⁵⁹.

⁵⁷ Tradução livre de Act on Private Job Placement and Hiring-out of Labour.

⁵⁸ Ver em <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/sweden/sweden-temporary-agency-work-and-collective-bargaining-in-the-eu>. Acessado em setembro de 2016.

⁵⁹ Tradução livre de “After repeated attempts to work out more effective rules in the 1960s and 1970s, the 1942 prohibition was finally lifted in 1991.90 The demands of real life and a quest for flexibility had defeated the lame-duck legislation”. (Disponível em <http://arbetsratt.juridicum.su.se/filer/pdf/ronnie%20eklund/eklund-bemanningsforetag.pdf>. Acessado em setembro de 2016).



3 CONCLUSÃO

A pesquisa realizada focou em sete países que têm importância para o comércio mundial e para o Brasil, por concorrerem com este por mercado ou fazerem parte de cadeias globais de valor das quais participam empresas brasileiras. Outro foco da pesquisa foi a importância do país como marco de regulamentação trabalhista. É claro, portanto, que ela não cobre um leque amplo de legislações nacionais, mas traz alguns de bastante relevo para a discussão do tema no Brasil.

Verificou-se, então, que em todos os países pesquisados, a terceirização é uma prática aceita, sem limites do que é permitido terceirizar. Tanto é que não há proibições de forma geral para terceirização em atividades econômicas, muito menos restrições por tipo de terceirização, como é a proibição de terceirizar atividade fim, decorrente, no Brasil, da Súmula 331 do TST.

O tratamento jurídico dado à terceirização varia de país para país. Alguns possuem regulamentação própria trabalhista sobre o fenômeno, como é o caso do Chile, da Colômbia e da Espanha. Outros já a tratam como um assunto geral de direito civil (contratos), como é o caso da África do Sul, da Alemanha, da Austrália e da Suécia. O certo é que em **nenhum dos países estudados há restrição à terceirização de atividades fim** como regra geral, seja por motivos trabalhistas, seja por restrições cíveis.

Nos países em que havia alguma regulamentação específica da terceirização, chamou atenção o fato de que Chile e Espanha estabeleceram responsabilidade solidária entre empresas contratantes e contratadas em relação aos empregados desta última. Contudo, tal responsabilidade não foi estabelecida para todo e qualquer caso de terceirização, como muitos defendem seja feito no Brasil. Ao contrário, ela se vincula especialmente ao desempenho de trabalho em atividades próprias ao negócio da empresa contratante, o que, por outro lado, só reafirma a possibilidade de terceirizar qualquer atividade. Já no caso das atividades não vinculadas ao negócio da contratante, as legislações pesquisadas no Chile e na Espanha são silentes, levando à conclusão de que não é estabelecida qualquer responsabilidade.

Outra informação importante é que tanto no Chile como na Espanha foi criada uma espécie de direito/dever de a empresa contratante de manter-se informada quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias. Mas quem deve fornecer essas informações é o poder público, o qual, quando acionado, repassa às empresas um atestado de que há regularidade trabalhista e/ou previdenciária da prestadora dos serviços. Ressalta-se que no Chile, se a empresa contratante se utiliza desse direito/dever (que vem acompanhado do direito/dever de retenção de pagamento), a responsabilidade passa a ser subsidiária.

Já na Colômbia a responsabilidade estabelecida entre empresas contratante e contratada pelos empregados dessa última, caso o trabalho executado se dê nas atividades principais da empresa contratante, é similar à responsabilidade subsidiária estabelecida no Brasil, ou seja, determina que o trabalhador, ao reclamar direitos na Justiça, acione tanto sua empregadora quanto a contratante dos serviços terceirizados. E, da mesma forma que em Espanha e Chile, a legislação pesquisada é silente quanto à responsabilidade entre empresas quando o trabalho não se dê nas atividades permanentes e principais da contratante.

Destaca-se, ainda, que em todos os países pesquisados a terceirização não é confundida com a intermediação de mão de obra, ao contrário do que comumente é feito no Brasil. E nesses países a intermediação é uma prática comumente aceita, muito vinculada, de forma geral, a hipóteses de trabalho temporário. Destaca-se que na Suécia, quando esteve proibida por décadas, foi readmitida por mudanças legais espelhadas nas necessidades de flexibilização trabalhista para o mundo moderno.

Portanto, na pesquisa realizada se constatou que a preocupação geral foi de respeito às proteções para os trabalhadores. Contudo, isso não significou impedir que as empresas organizem, conforme entenderem necessário, seu próprio negócio, possibilitando a adoção de estratégias que busquem maior eficácia produtiva e competitividade.

Isso porque há uma compreensão geral na literatura e no mundo produtivo de que a terceirização é uma importante estratégia para a especialização de atividades e para a eficiência produtiva, bem como para a integração a cadeias de produção e competição globais, mesmo existindo riscos de escolha de fornecedores inadequados ou opções equivocadas por terceirizar alguma atividade. Mas essa decisão cabe às empresas, que devem poder adotar as estratégias que permitam buscar ganhos de produtividade, eficiência e competitividade, mantendo-se, é claro, os níveis de proteção já estabelecidos na legislação trabalhista, como ocorre nos países pesquisados.

A decorative graphic on the left side of the page. It features a vertical stack of hexagonal shapes, some of which are filled with technical icons like gears, arrows, and circuit-like patterns. To the right of this stack is a large, light-colored hexagonal grid that tapers off towards the right edge of the page. The overall aesthetic is clean, modern, and technical.

ANEXOS

ANEXO I

TEXTO ORIGINAL DA LEI - ÁFRICA DO SUL

Labor Relations Act

198. Temporary Employment Services

(1) In this section, “temporary employment service” means any person who, for reward, procures for or provides to a client other persons-

- (a) who render services to, or perform work for, the client; and
- (b) who are remunerated by the temporary employment service.

(2) For the purposes of this Act, a person whose services have been procured for or provided to a client by a temporary employment service is the employee of that temporary employment service, and the temporary employment service is that person’s employer.

(3) Despite subsections (1) and (2), a person who is an independent contractor is not an employee of a temporary employment service, nor is the temporary employment service the employer of that person.

(4) The temporary employment service and the client are jointly and severally liable if the temporary employment service, in respect of any of its employees, contravenes-

- (a) a collective agreement concluded in a bargaining council that regulates terms and conditions of employment;
- (b) a binding arbitration award that regulates terms and conditions of employment;
- (c) the Basic Conditions of Employment Act; or
- (d) a determination made in terms of the Wage Act.

(5) Two or more bargaining councils may agree to bind the following persons, if they fall within the combined registered scope of those bargaining councils, to a collective agreement concluded in any one of them-

- (a) temporary employment service;
- (b) a person employed by a temporary employment service; and
- (c) a temporary employment service client.

(6) An agreement concluded in terms of subsection (5) is binding only if the collective agreement

has been extended to non-parties within the registered scope of the bargaining council.

(7) Two or more bargaining councils may agree to bind the following persons, who fall within their combined registered scope, to a collective agreement-

- (a) temporary employment service;
- (b) a person employed by a temporary employment service; and
- (c) a temporary employment service's client.

(8) An agreement concluded in terms of subsection (7) is binding only if-

- (a) each of the contracting bargaining councils has requested the Minister to extend the agreement to non-parties falling within its registered scope;
- (b) the Minister is satisfied that the terms of the agreement are not substantially more onerous than those prevailing in the corresponding collective agreements concluded in the bargaining councils; and
- (c) the Minister, by notice in the Government Gazette, has extended the agreement as requested by all the bargaining councils that are parties to the agreement.

ANEXO II

TEXTO ORIGINAL DA LEI - CHILE

Codigo del Trabajo.

Título VII – Del Trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo em empresas de servicios transitórios. Párrafo 1º - Del trabajo en regimén de subcontratación.

Art. 183-A. Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478.

Art. 183-B. La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiese hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas

de este Párrafo.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Art. 183-C. La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior, deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar, dentro de un plazo de 90 días, un reglamento que fije el procedimiento, plazo y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá dichos certificados. Asimismo, el reglamento definirá la forma o mecanismos a través de los cuales las entidades o instituciones competentes podrán certificar debidamente, por medios idóneos, el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores.

En el caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, la empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto de que es responsable en conformidad a este Párrafo. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora.

En todo caso, la empresa principal o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento de la empresa principal, las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas.

Art. 183-D. Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención

a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

Se aplicará también, lo dispuesto en el inciso precedente, en el caso que, habiendo sido notificada por la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas, la empresa principal o contratista, según corresponda, hiciere efectivo el derecho de retención a que se refiere el inciso tercero del artículo precedente.

Art. 183-E. Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 y el artículo 3° del Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán las obligaciones y responsabilidades señaladas en el inciso precedente, cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Sin perjuicio de los derechos que se reconocen en este Párrafo 1° al trabajador en régimen de subcontratación, respecto del dueño de la obra, empresa o faena, el trabajador gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador.

ANEXO III

TEXTO ORIGINAL DA LEI - COLÔMBIA

**Codigo Sustancial del Trabajo,
artículo 35, Simple Intermediario**

1. Son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un {empleador}.
2. Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un {empleador} para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.
3. El que celebre contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del {empleador}. Si no lo hiciere así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.

ANEXO IV

TEXTO ORIGINAL DA LEI - ESPANHA

Código del trabajo:

Artículo 42 Subcontratación de obras y servicios

1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

2. El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el período de vigencia de la contrata.

De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo.

No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

3. Los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal. Asimismo, el contratista o subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 de esta Ley, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

5. La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 anterior y las letras b) a e) del apartado 4.

6. Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende

7. Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 de esta Ley.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.

Artículo 43 Cesión de trabajadores

1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

2. En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

3. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

4. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

CNI

DIRETORIA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS – DRI

Mônica Messenberg Guimarães
Diretora de Relações Institucionais

Gerência Executiva de Relações do Trabalho – GERT
Sylvia Lorena Teixeira de Sousa
Gerente-Executiva de Relações do Trabalho

Pablo Rolim
Equipe Técnica

Aretha Amorim
Desirée Gonçalo Timo
Apoio Técnico

DIRETORIA DE POLÍTICAS E ESTRATÉGIA – DPE

José Augusto Coelho Fernandes
Diretor de Políticas e Estratégia

Gerência Executiva de Pesquisa e Competitividade – GPC

Renato da Fonseca
Gerente-Executivo de Pesquisa e Competitividade

Carla Regina Pereira Gadêlha
Produção Editorial e Diagramação

DIRETORIA DE SERVIÇOS CORPORATIVOS – DSC

Fernando Augusto Trivellato
Diretor de Serviços Corporativos

Área de Administração, Documentação e Informação – ADINF

Maurício Vasconcelos de Carvalho
Gerente-Executivo de Administração, Documentação e Informação

Alberto Nemoto Yamaguti
Normalização



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA