



Confederação Nacional da Indústria

EXCELENTÍSSIMO SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES, RELATOR DAS AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE 5685, 5686, 5687, 5695, E 5735 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI, entidade sindical de grau superior representativa da indústria brasileira, com sede em Brasília, DF, SBN, Quadra 1, Bloco "C", Edifício Roberto Simonsen, inscrita no CNPJ sob o nº. 33.665.126/0001-34, por seus advogados (instrumento de mandato anexo), tendo em vista o ajuizamento da ADI 5685, e das ADI 5686, ADI 5687, ADI 5695 e ADI 5735, àquela apensadas, vem submeter a V. EX^a. seu pedido admissão no feito na qualidade de

AMICUS CURIAE,

pelas razões que passa a expor.

I – BREVE SÍNTESE DO OBJETO DA ADI 5685 (e ações a ela apensadas)

Trata-se de ação direta de inconstitucionalidade que juntamente com as demais apensadas impugna a Lei 13.429, de 31/03/2017, que *altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços de terceiros* [1].

Inicialmente quase todos os autores apontam vício **formal** na Lei 13.429/2017, fruto da aprovação do Projeto de Lei nº 4.302/1998, de iniciativa do Poder Executivo, que em 2003 teria solicitado sua retirada de tramitação, mediante requerimento sobre o qual não se pronunciou o Congresso Nacional.

Para o autor da ADI 5685, diante da desistência manifestada pela Presidência da República deveria ter sido declarada a prejudicialidade da proposição, independente da previsão regimental de submissão do pedido ao Poder Legislativo.



Confederação Nacional da Indústria

Ainda que assim não fosse, todos os autores alegam desobediência aos ditames regimentais do art. 104 *caput* e §1º da Câmara dos Deputados [2], frisando que a recusa de apreciação do requerimento de retirada outrora formulado implicou em ofensa ao princípio da separação e independência dos poderes, comprometendo a legitimidade do processo legislativo e a promulgação da lei.

No primeiro argumento, reforça a ADI 5685 que pouco importa versasse o PL sobre matéria de iniciativa legiferante concorrente, ou que regras regimentais submetessem o requerimento de retirada da proposição à aprovação do Legislativo, eis que tais normas extrapolam os efeitos meramente declaratórios que deveriam ser atribuídos à ação do parlamento nessa hipótese.

No segundo argumento (não apreciação do requerimento de retirada) argui-se usurpação do poder de iniciativa ou violação de prerrogativa reflexa ao poder de iniciativa (arts. 61, § 1º, e 84, III, da Constituição), bem como afronta à divisão do poder (art. 2º), vícios que não seriam sanáveis por sanção presidencial.

Quanto aos aspectos materiais de inconstitucionalidade, os autores atacam primordialmente a possibilidade de terceirização da **atividade-fim** das empresas, enumerando a violação aos princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia (art. 1º, III e art. 5º *caput*), da integralidade do alcance normativo do art. 7º, em especial do inciso XXXII (*proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos*), bem como afronta à valorização do trabalho humano, fundamento base da ordem econômica (art. 170, *caput*), e ao primado do trabalho como pilar para ordem social, com vistas à promoção do bem-estar social, e da justiça social (art. 193).

Finalmente, sustentam que a terceirização nas atividades da Administração Pública viola o preceito fundamental do concurso público (art. 37, *caput*, c/c inciso II).

V. Ex^a. ordenou em sucessivos despachos, o apensamento das ADI nº **5686, 5687, 5735 e 5695** à presente, de nº **5685**, para trâmite simultâneo e julgamento conjunto, adotando o rito previsto no art. 12 da Lei nº 9.868, de 1999.

Há dois autores que postulam a decretação da inconstitucionalidade integral da Lei 13.429/2017, mas cite-se por todos, e em suma, os pedidos formulados pela Procuradoria Geral da República na ADI 5735:

Requer que, ao final, seja julgado procedente o pedido, para declarar inconstitucionalidade:

a) formal da Lei 13.429/2017;

b) dos arts. 2º, caput e § 2º, e 10, caput e §§ 1º e 2º, da Lei 6.019/1974, inseridos pela Lei 13.429/2017;



Confederação Nacional da Indústria

c) *sem redução de texto, dos arts. 4º-A, caput, 5º-A e 9º, §3º, da Lei 6.019/1974, inseridos pela Lei 13.429/2017, de modo a afastar interpretação que permita terceirização de atividades finalísticas de empresas privadas e da administração pública, direta e indireta;*

d) *sem redução de texto do art. 4º-A, § 1º, para afastar da expressão “ou subcontratar outras empresas para realização desses serviços” sentido de autorização para subcontratação de serviços;*

e) *sem redução de texto do art. 4º-A, § 2º, para afastar da expressão “qualquer que seja o seu ramo” sentido de autorizar terceirização de atividades finalísticas de empresas privadas e estatais exploradoras de atividade econômica;*

f) *sem redução de texto do art. 4º-A, §2º, para reconhecer a possibilidade de configuração de vínculo de emprego entre trabalhadores e empresas tomadoras de serviços, no caso de terceirização de atividades finalísticas de empresas privadas.*

Pois bem: a despeito da contundência da narrativa das petições iniciais contras as disposições da Lei 13.429/2017, o que se depreende, sem maior esforço, é que ela não traz em seu bojo nenhuma afronta contra a Carta da República, como, aliás, já demonstraram em uníssono e com folga de argumentos, as informações prestadas pela **Câmara dos Deputados, pelo Senado Federal, pela Presidência da República, e pela Advocacia-Geral da União.**

Não há como negar que a tese autoral se assenta em longa e algo complexa construção interpretativa da CF para alcançar a conclusão enfaticamente defendida. E a propósito do tom categórico dos autores, é de se questionar então, o quão desatento teria andado o constituinte originário e/ou reformador, se (como bradam os autores) a possibilidade de terceirização da atividade-fim das empresas carregasse tamanho poder atentatório e destrutivo de princípios constitucionais tão caros, e ainda assim, não cuidaram aqueles de cravar na Carta proibição expressa da prática. A resposta é simples: disso não se cogitou porque o instituto é matéria de opção legislativa, que não transita na órbita constitucional senão para permear a atuação do legislador ordinário no que concerne ao respeito aos direitos assegurados aos trabalhadores pela CF/88, os quais, *in casu*, restaram intocados.

II - A LEGITIMIDADE DA CNI PARA POSTULAR SUA ADMISSÃO NOS AUTOS. PERTINÊNCIA TEMÁTICA

A importância dos debates em torno do instituto da terceirização é notória, não deixando dúvidas no tocante ao alcance e aos reflexos que a decisão proferida na presente ADI (e apensas) protrairá sobre a esfera jurídica das empresas industriais, abrangendo, por isso mesmo, **toda a base de representação da CNI.**



Confederação Nacional da Indústria

Não por outra razão, a CNI teve deferida sua participação como *amicus curiae* na postulação nesse sentido formulada no ARE 713211, onde restou reconhecida a *repercussão geral* para análise da controvérsia sobre a liberdade de terceirização e a fixação de parâmetros para a identificação do que representa atividade-fim (hoje alterado o paradigma para o **RE 958.252**). Confira-se parte do despacho do Ministro Relator LUIZ FUX:

(...) Quanto aos pedidos de intervenção que já se adiantaram como favoráveis ao provimento do recurso, admito os formulados (i) pela Central Brasileira do Setor de Serviços – CEBRASSE (Petição nº 24.955/2014, Documentos Eletrônicos 26 e 28); (ii) pela Confederação Nacional da Indústria – CNI (Petição nº 34.450/2014, Documento Eletrônico 77). Verifica-se que ambos os interventores preenchem devidamente o quesito da representatividade. (...). A CNI, por sua vez, é entidade sindical de grau superior que representa a classe industrial em todo o Brasil, classe que possui ampla relevância para ordem econômica brasileira e será integralmente afetada pela decisão da Corte, representando significativamente o setor secundário da economia. Resta, portanto, demonstrada a relevância da participação da CNI no debate. (...)

Portanto, diante do grau de representatividade da requerente (art. 103, IX, da CF), e da certeza da repercussão do resultado da ação na órbita jurídica de milhares de empresas que se utilizam da terceirização, tem-se por plenamente cabível a participação da CNI no feito, tanto pelo ângulo da legitimação como da pertinência temática, o que ora se requer.

III – PRELIMINARMENTE: SUPERVENIÊNCIA DA LEI 13.467/17. PERDA PARCIAL DO OBJETO DA ADI 5685 E DAS DEMAIS ADIs A ESTA APENSADAS.

Observe-se que tanto na ADI 5685 como nas demais ações, os autores combatem a constitucionalidade do art. 4-A acrescentado à Lei 6.019/74, pela Lei 13.429/17 impugnada, que dispõe:

“Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.”



Confederação Nacional da Indústria

Em brevíssima síntese, propugnam a declaração da Corte no sentido de afastar interpretação do dispositivo transcrito que considere autorizada terceirização de atividades finalísticas de empresas privadas e estatais exploradoras de atividade econômica.

Ocorre que, em 14/07/2017 foi publicada a Lei 13.467, cujo art. 2º confere nova redação ao mencionado art. 4-A da Lei nº 6.019/72, para evidenciar com mais clareza ainda, a opção legal expressa pela possibilidade de terceirização de qualquer atividade pela empresa contratante, atendidos os demais requisitos da lei. Confira-se:

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

*“Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução **de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.*

(...)” (NR)

Esse é um fato novo e, consoante precedentes vários desse E. Tribunal, a superveniente modificação ou supressão do texto da norma impugnada configura hipótese de **prejudicialidade** (ADI 1964 /ES, ADI 3416 AgR /ES, ADI 2545 / DF, ADI 2971 AgR / RO), a ensejar, no caso concreto, a perda parcial do objeto da ADI 5685 e das ações diretas de inconstitucionalidade a ela apensadas, o que desde logo se requer.

IV - OUTRAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A ADI 5685 (e apensas). O VERDADEIRO CONFLITO TRAZIDO NA MEDIDA AJUIZADA NÃO POSSUI ESTATURA CONSTITUCIONAL.

Já se assinalou que da leitura das peças iniciais transborda, revestido de pretenso descompasso constitucional, mero sentimento de inconformismo e oposição dos autores à alternativa de regramento cravada na Lei 13.429/2017.

Como um mantra, repete-se até não mais poder, que a terceirização é fenômeno responsável pela precarização das relações de trabalho, e com essa premissa enraizada empreende-se um exercício interpretativo de princípios e normas constitucionais na tentativa de fazer com se enxergue incompatibilidade imaginária dessa prática de gestão empresarial com a Constituição Federal, e pior, sempre associada à fraude.

Para os que têm posicionamento desfavorável à estratégia de gestão pela terceirização, como os autores, tudo se resume a uma *“manifesta vocação predatória e precarizadora do mínimo equilíbrio desejável nas relações de emprego (...)”* (fl. 21 da



Confederação Nacional da Indústria

inicial na ADI 5685). Têm como indiferente que a legislação trabalhista continue vigente e deva ser obedecida [3], ou que esse tipo de modelo empresarial seja adotado mundo afora com resultados positivos relevantes, ou que essa prática se destine à busca de qualidade e eficiência produtiva, de forma a gerar crescimento e emprego. Segundo a ótica autoral distorcida, o discurso será sempre o de que terceirização é sinônimo de precarização das condições de trabalho.

Portanto, a inicial se desenvolve dentro de um contexto muito mais opinativo do que jurídico, a respeito dos futuros impactos e repercussões, sempre negativos, da Lei 13.429/2017.

Com essa inevitável percepção, para além dos aspectos estritamente jurídicos que revelam a insubsistência da arguição de inconstitucionalidade veiculada, a contribuição mais significativa que a CNI se empenha em dar à Corte no julgamento desta ADI 5685 (e apensas) é a demonstração de que quando a empresa escolhe em lugar de realizar, ela própria, todas as etapas de seu processo produtivo, terceirizando parte delas, seu objetivo não é outro, senão o de elevar a capacidade de competitividade da empresa, o dinamismo econômico e ao final, a empregabilidade de trabalhadores.

V- O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO, SUA CONSTITUCIONALIDADE E A IMPORTÂNCIA PARA A COMPETITIVIDADE E SUSTENTABILIDADE DAS EMPRESAS, BEM COMO PARA A GERAÇÃO DE EMPREGOS.

Como antes dito, impõe-se desmistificar alguns padrões de pensamento que grassam em torno do tema terceirização, e que provocam uma distorção conceitual e anacrônica a respeito desse tipo de organização empresarial.

Sim, porque na análise usual da terceirização pela Justiça do Trabalho há, em regra, um pré-conceito fincado na presunção de que sua adoção choca-se com a estrutura teórica e normativa do Direito do Trabalho, sofrendo restrições por parte daqueles *que nela tendem a enxergar uma modalidade excetiva de contratação de força do trabalho* [4].

Ocorre que, longe da visão acima mencionada, segundo a qual a terceirização consiste apenas numa forma ou modalidade de contratação de trabalhadores para burlar a legislação trabalhista, ou uma simples transferência de serviços de apoio, como segurança, limpeza e vigilância, em verdade, o que a contratação de serviços de terceiros representa, realmente, é uma **integração de empresas em processos de fornecimento de bens e serviços que compõem o produto final**.

Trata-se de estratégia de ordenação do processo produtivo da empresa imposta pelas novas exigências do mercado global, cada vez mais competitivo, não cabendo mais insistir no enquadramento das novas relações de trabalho em modelos pertencentes a uma economia e a uma sociedade de meados do século passado.



Confederação Nacional da Indústria

Pode-se afirmar que a terceirização passou a ser uma ferramenta essencial para as empresas obterem melhor técnica, tecnologia e eficiência, tendo em vista o desafio da competitividade no mundo produtivo global.

Com as novas tecnologias e as novas formas de produção nenhuma empresa consegue, hoje, fazer tudo de forma eficiente, competitiva e sustentável. Formam-se, assim, cadeias produtivas ou redes de produção, que se entrelaçam nas mais variadas formas de produzir e trabalhar.

Em linhas gerais, e já agora com o reforço do desenho da nova Lei 13.429/2017, reiterado pela Lei 13.467/17, na terceirização uma empresa (denominada contratante) contrata outra empresa (denominada contratada) para a realização de serviços específicos, que por essa são executados com organização própria e autonomia. Os empregados da contratada não possuem vínculo de emprego com a empresa contratante e, portanto, sua subordinação é com a empresa contratada, devendo dela receber salários e todos os direitos previstos na legislação trabalhista e nos instrumentos coletivos da sua respectiva categoria.

Como explicita o Prof. José Pastore,

"A Toyota, no Japão, por exemplo, trabalha com cerca de 500 fornecedores fixos que, em seguida, dividem a tarefa com 3.000 empresas menores, subcontratadas, e que se relacionam com quase 20.000 outras firmas de pequeno porte – todas elas engajadas na produção de bens e serviços que redundam na montagem dos veículos da principal contratante, algumas no mesmo local, outras dispersas e muitas a longas distâncias. É um exemplo das modernas redes de produção" [5].

É a eficiência dessa rede que garante vantagem competitiva para a empresa líder (fabricante de automóveis), que pouco conseguiria se tentasse realizar tudo sozinha.

Veja-se, ainda exemplificativamente, a cadeia produtiva de eletrônicos, a que mais cresce no comércio mundial de manufaturados: por envolver bens e serviços que entram na produção e fornecimento de outros bens e serviços, o setor se caracteriza por um grande dinamismo, utilizando a terceirização e integrando inúmeras empresas que fornecem bens e serviços em cadeias globais de valor espalhadas ao redor do mundo.

A forma como a contratação de serviços ou produtos ocorre é muito diversificada, dependendo do modelo de organização da produção adotado pela chamada "empresa líder". Por exemplo, a Samsung (Coreia do Sul) e a NEC (Japão) projetam e produzem muitos dos seus componentes e subsistemas, além de produzirem bens finais. Ou seja, têm uma produção mais centralizada. Outras empresas, como a Apple (Estados Unidos), projetam, mas não produzem bens. Elas



Confederação Nacional da Indústria

terceirizam a fabricação a produtores de componentes, que prestam também serviços especializados.

Já a Dell (Estados Unidos) terceiriza grande parte dos seus projetos de desenvolvimento e a fabricação de componentes dos seus notebooks a outras empresas. Também terceiriza a montagem, testes de produtos e serviços de atendimento de pós-venda (aos consumidores finais). Não há nenhuma ilicitude, também, e por óbvio, em buscar a diminuição de custos de produção.

Há que se evoluir, portanto, na interpretação sobre a terceirização, abandonando a ideia simplista apoiada nas peças iniciais, de que o instituto serviria à ideologia da classe dominante, para mera obtenção de redução de custos como meio de aprimorar a busca incessante pelo lucro. Seu intuito real e atual é a otimização da gestão dos recursos pela empresa, que concentra seus esforços em áreas definidas e redefinidas pela sua dinâmica e estratégia de negócios.

Finalmente, a terceirização é fator de geração de emprego e de inserção de grandes contingentes no mercado de trabalho, tanto em funções mais simples quanto complexas, sendo responsável, ainda, pela oferta de vagas para regiões mais afastadas dos centros produtivos tradicionais.

De todo modo, o processo de terceirização não é nem passará a ser a única solução para todos os problemas das empresas. Trata-se apenas de uma **alternativa, uma ferramenta à disposição** para organização da vida produtiva, que sempre passa por crivo estratégico de cada empresa, **agora em ambiente mais favorável diante da edição da Lei 13.429/2017 e da Lei 13.467/17.**

É dentro desse espírito que a CNI em mais de uma oportunidade junto a essa E. Corte pugnou por afastar a grande resistência jurisprudencial de incorporação natural desse tipo de divisão de trabalho no país, conciliável com a ordem jurídica vigente e a proteção dos direitos do trabalho, que continuam a imperar na regência das relações de trabalho entre a prestadora de serviços e seus empregados, independentemente da relação contratual desta com a tomadora de serviços. As situações porventura atentatórias ao princípio maior da dignidade do trabalhador devem, desde sempre (com ou sem a Lei 13.429/2017 ou Lei 13.467/17), ser alvo de ação fiscalizatória e punitiva do Poder Público, e de atuação do Poder Judiciário na vertente magna que lhe é atribuída constitucionalmente.

A Lei 13.429/2017 surge, então, como marco regulamentador expresso, apropriado e claro sobre tudo quanto o que acima se expôs.

VI - A DISTINÇÃO INCONCILIÁVEL ENTRE ATIVIDADE-FIM E ATIVIDADE-MEIO DIANTE DO DINAMISMO DA ATIVIDADE PRODUTIVA. A INCONSTITUCIONALIDADE É DA SÚMULA 331/TST.



Confederação Nacional da Indústria

Na relação de pedidos sucessivos apresentados pelos autores, à exceção daquele que se relaciona à impugnação formal da Lei 13.429/2017, e que a fulminaria *in totum*, a tônica consiste em obter do STF a declaração de a aplicação da lei se restringe à terceirização de **atividades-meio** das empresas, quer no que tange aos contratos temporários, quer no tocante aos contratos de trabalho em geral, preconizando, ainda, seja mantido o entendimento sufragado na ilegal Súmula 331 do TST.

Ora, ainda que a Lei 13.429/2017, e agora a Lei 13.467/17, não tivessem admitido expressamente a terceirização da atividade-fim, e ainda que essa hipótese já não fosse, como é, compatível com a Constituição Federal, a distinção entre atividade-fim e atividade-meio mostra-se insustentável sob o ponto de vista fático e jurídico.

Com efeito, é bastante tênue a linha de separação do que deva se considerar como serviços que compõem a cadeia produtiva de um bem ou serviço a ser vendido, e dito essencial, daqueles que são igualmente necessários, mas ditos acessórios. Não é possível desenvolver um critério razoável para fazer essa distinção, até porque as características organizacionais variam de empresa para empresa. Ademais, uma atividade-meio pode se converter em atividade-fim no curso de transformação dos mercados e dos processos de produção, e vice-versa.

O Prof. Sergio Pinto Martins, tratando da fragilidade dos conceitos expostos na Súmula 331 do TST, especialmente da diferenciação entre atividade-meio e atividade-fim, valoriza a dinâmica das relações empresariais e a liberdade de apreciação do empreendedor, aduzindo [6]:

“Pode-se dizer que os serviços ligados à atividade-meio da empresa poderão ser terceirizados, segundo o inciso III da Súmula 331 do TST. A atividade-meio diz respeito à atividade secundária da empresa (não se referindo a sua própria atividade normal), como serviços de limpeza, de alimentação de funcionários, de vigilância etc. Entende-se que, se os serviços referem-se à atividade –fim da empresa, não haverá especialização, mas a delegação da prestação de serviços da própria atividade principal da empresa.

Não se pode afirmar, entretanto, que a terceirização deva restringir-se à atividade –meio da empresa, ficando a cargo do administrador decidir tal questão, desde que a terceirização seja lícita, sob pena de ser desvirtuado o princípio da livre iniciativa contido no artigo 170 da Constituição. A indústria automobilística é exemplo típico de delegação de serviços de atividade-fim, decorrentes, em certos casos, das novas técnicas de produção e até da tecnologia, **pois uma atividade que antigamente era considerada principal hoje pode ser acessória.** **Contudo, ninguém acoimou-a de ilegal.** Na construção civil, são terceirizadas atividades essenciais da empresa construtora, que dizem respeito a sua atividade-fim. As costureiras que prestam serviços em sua



Confederação Nacional da Indústria

própria residência para as empresas de confecção, de maneira autônoma, não são consideradas empregadas, a menos que exista o requisito da subordinação, podendo aí ser consideradas empregadas em domicílio (art. 6º da CLT), o que também mostra a possibilidade de terceirização da atividade-fim. O artigo 25 da Lei nº 8.987/95 permite a terceirização da atividade-fim na concessão telefônica.

Em decorrência do princípio da livre iniciativa, previsto no artigo 170 da Constituição, cabe ao empresário definir quais as áreas que pretende terceirizar, inclusive da atividade-fim, se assim entender. Cabe a ele escolher, portanto, a área que pretende terceirizar.

Uma atividade-fim da empresa pode ser até mesmo transformada em atividade acessória, em virtude das mudanças tecnológicas”.

Vários são os autores que, também atentos ao assunto, e seus desdobramentos afirmam que [7]:

[...] a terceirização ultrapassou os limites de transferência de atividades de serviços e apoio para ocupar espaço também no fornecimento de itens antes considerados como integrantes essenciais do produto principal. A pintura sempre foi e será fundamental numa linha de montagem de veículos. Há pouco tempo, seria impensável a terceirização do processo da pintura. Hoje, entretanto, é realidade. Há terceiros, em algumas indústrias, inseridos na linha de produção, cuidando deste processo.

Assim, a dicotomia entre atividade-meio e atividade-fim, para além de eternizar demandas judiciais e criar cenários de total insegurança, não se afina com o dinamismo da atividade econômica, incapaz de conviver com conceitos estáticos e, mais importante, nunca encontrou abrigo em lei.

VII - A LEI 13.429/2017:

VII.a INSUBSISTÊNCIA DA INCONSTITUCIONALIDADE FORMAL APONTADA.

Conforme relatado, questiona-se a constitucionalidade formal da Lei nº 13.429, de 2017, com base em suposta ausência de apreciação de pedido de retirada do projeto de lei que originou a norma (nº 4.302, de 1998), pela Câmara dos Deputados.

Não é possível detectar qualquer vício de inconstitucionalidade no processo de elaboração da norma. As informações prestadas pelo Poder Executivo e pelos órgãos do Poder Legislativo refutam exaustivamente as alegações iniciais, estampando que as regras regimentais foram rigorosamente obedecidas em ambas as Casas e, especialmente, que à luz do art. 105 do Regimento Interno da Câmara dos



Confederação Nacional da Indústria

Deputados [8], não seria possível determinar arquivamento de texto que já tivesse tramitado pelo Senado Federal.

Além disso, conforme salientou o Senado Federal, no momento em que fora solicitada a retirada da tramitação, **o Projeto de Lei nº 4.302/1998 já havia sido aprovado pelas duas Casas Legislativas**. Das informações prestadas extrai-se, ainda, uma afirmação irretocável: **a iniciativa legislativa, uma vez exercida pela autoridade competente, transfere aos órgãos do Poder Legislativo competência plena no tratamento da matéria, sem qualquer espécie de subordinação, observados tão somente os parâmetros constitucionais e regimentais do processo político-legislativo**. (fl. 7 das informações na ADI 5685).

E a leitura do art. 104 do Regimento da Câmara dos Deputados acena, de fato, com a chance de retirada da proposição em *qualquer fase do seu andamento*, mas há limite temporal de *andamento* ali a ser considerado: término de apresentação de pareceres pelas Comissões competentes para opinar sobre o mérito. O Regimento não cogita da retirada da proposta após efetiva deliberação pela Casa, e muito menos, quando também a outra Casa Legislativa (Senado) já haja votado e aprovado a proposição (com emenda substitutiva), como na espécie.

Fosse vencedora a tese dos requerentes, plenas de considerações de ordem subjetiva e de críticas comportamentais, todos os processos legislativos poderiam ser interrompidos a qualquer tempo pelos autores das medidas, eventualmente insatisfeitos com as decisões parlamentares, causando balbúrdia e insegurança jurídica em sede de atividade legislativa, a par de, aí sim, acarretar cristalina interferência indevida na esfera de competência colegiada desse Poder.

Observe-se, sob outro prisma, que a matéria legislada é de iniciativa concorrente e foi sancionada pelo próprio órgão autor (Presidente da República) da proposição, que em suas informações nestes autos aproveita para ratificar a absoluta regularidade formal do ato legislativo, salientando o caráter *interna corporis* da questão formal abordada na ADI.

E assim deve ser, porque os meios e formas de tramitação de proposta legislativa são, efetivamente, temas de ordem procedimental. A Constituição Federal não contém disposição sobre a disciplina da **retirada** de proposições legislativas, e a insurgência ventilada nem de longe abala o princípio da separação dos Poderes. O Executivo pode solicitar a retirada de PL de iniciativa sua, mas não pode fazê-lo quando bem entender, nem o Poder Legislativo tem obrigação de acolher todos os pedidos. Simples assim.

VII.b – DA CONSTITUCIONALIDADE MATERIAL - AUSÊNCIA DE "PRECARIZAÇÃO" DAS RELAÇÕES DO TRABALHO. INEXISTÊNCIA DE OFENSA A DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR, OU À VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO OU DO PRIMADO DO TRABALHO COMO PILAR PARA A



Confederação Nacional da Indústria

ORDEM SOCIAL. REGULAMENTAÇÃO DE FORMAS DE CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS. MATÉRIA DE LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL.

Pelo que até aqui se expôs, parece insuperável a evidência da compatibilidade material da Lei 13.429/2017 com a Constituição Federal.

De toda sorte, seguindo passo a passo a exposição da inicial da presente ação e igualmente das demais apensas, constata-se que os requerentes propõem ao Supremo, inadequadamente, o desempenho de papel meramente interpretativo de lei ordinária, pretendendo esse E. Tribunal declare que a aplicação da norma na espécie, não pode admitir a terceirização da atividade-fim da empresa, e também, que a disciplina “normativo-jurisprudencial”, leia-se, os termos da Súmula 331 do TST, àquela subsistem.

Contudo, a CNI já dedicou linhas suficientes de sua manifestação para esclarecer que, a uma, não existe vedação constitucional à terceirização de atividades de uma empresa, seja ela qual for, e a duas, que não existe critério plausível para definição de uma linha divisória entre atividade-fim e atividade-meio.

Essa inafastável premissa já poria por terra a tentativa do autor em estabelecer interpretação final da Lei 13.429/2017 que não se conjugue com a admissibilidade da terceirização da atividade-fim, quer nos contratos de trabalho temporário, quer nos demais contratos de trabalho regrados pelo então art. 4-A e seguintes da Lei 6.019/74, acrescidos pela Lei 13.429/2017, **e com muito maior razão, agora, pela nova redação do art.4º-A dada pela Lei 13.467/2017, que expressamente admite essa possibilidade.**

Por outro lado, a lei sequer precisava dizê-lo, seja porque, escusando interminável repetição, a Constituição não proíbe nem restringe a terceirização ampla, seja porque, nos contratos de trabalho temporário essa possibilidade decorre naturalmente da natureza legal do contrato, que é a de *atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.*

Vale anotar, que ante à falta de impedimento constitucional para a terceirização da atividade-fim da empresa, a Lei 13.429/17, em verdade, nem está criando um direito novo, mas, sim, fixando conteúdo de caráter declaratório e **regulamentador** sobre o instituto, em prol da segurança jurídica há muito abalada pela jurisprudência trabalhista sumulada.

Diz o autor que a Lei 13.429/2017, ao permitir a terceirização ampla, tem *efeitos perversos*, e que sua *vocação predatória e precarizadora do mínimo equilíbrio desejável nas relações de emprego*, ofende de modo **inequívoco** o alcance do princípio da proteção do trabalho e da isonomia, admitindo odioso tratamento desigual entre trabalhadores que executam tarefas idênticas dentro da mesma organização.



Confederação Nacional da Indústria

Mas é de se indagar: **de onde se extrai essa certeza na lei atacada?** Como acolher as aludidas disparidades tal qual um dogma, sem comprovação estatística, e sabendo-se que em qualquer economia capitalista coexistem diferentes formas contratuais de trabalho (por prazo indeterminado, temporário, a tempo parcial, autônomo)? **É impossível e impraticável atribuir exclusivamente à terceirização uma eventual diferença salarial, como regra geral, sem análise de diversos outros fatores.**

Portanto, comparações superficiais ou receios infundados não passam de conjecturas e não autorizam provocação de controle abstrato de inconstitucionalidade.

Ainda que se supere esse obstáculo, o conteúdo da argumentação autoral não resiste ao mais descuidado exame da norma.

O autor, por exemplo, destaca que a Lei 13.429/2017 não faz *exigências de caução ou de robusteza econômico-financeira real para assegurar a responsabilização do empregador.*

Ora, abstraindo o fato de que essa discussão não tem estatura constitucional, a Lei 13.429/2017 faz justamente o oposto do que anuncia o autor, pois não só delimita a forma de concretização da contratação de prestação de serviços entre as empresas (listando elementos obrigatórios do contrato), como alinha requisitos de funcionamento e registro das prestadoras de serviços, exigindo capital social mínimo e fixando a mais importante garantia dos trabalhadores: **a responsabilidade subsidiária** da empresa contratante pelas obrigações trabalhistas durante o período em que ocorrer a prestação dos serviços.

Há outras perguntas que igualmente não encontram respostas minimamente razoáveis na fundamentação dos autores, mas a principal delas é: **ainda que fosse possível admitir uma classificação que distinguisse atividade-meio de atividade-fim, o que diferiria a terceirização de uma e outra no que se refere à pletora de princípios e direitos constitucionais tidos como vulnerados pelos autores, na aplicação da Lei 13.429/2017?**

A lógica não é a mesma? Por que a terceirização de um serviço vinculado à atividade-meio se mostra compatível com a Constituição Federal, enquanto a terceirização de um serviço vinculado à atividade-fim nela esbarra e de modo tão grave como descrito pelos autores?

Na esteira da tese desenvolvida pelos autores, qualquer forma contratual laboral por prazo determinado há muito vigente não se ajusta ao que denominam padrão constitucional de emprego.

Por isso carece de poder persuasivo o raciocínio desenvolvido pelos autores, quando reputam constitucional, por exemplo, o prazo de 90 (noventa) dias estabelecido até então para vigência ordinária do contrato temporário, mas não os 180



Confederação Nacional da Indústria

(cento e oitenta) dias estabelecidos na lei atacada (aprofunda-se nessa tese, principalmente, a PGR na ADI 5735).

Ora, das duas uma: ou a Constituição não confere validade ao contrato temporário (ou a qualquer contrato por prazo determinado), e toda a legislação que o regulamenta deve ser declarada inconstitucional, ou se a Carta àqueles confere apoio, cabe ao legislador fixar os prazos pertinentes. A lei deve dar a medida e não os autores. A órbita da discussão, pois, e mais uma vez, é LEGAL e não CONSTITUCIONAL.

Note-se que no tocante à contratação de servidores a prazo determinado pela Administração Pública [9], única referência à modalidade, e ainda assim, específica para atividade de prestação de serviço público, o constituinte remete a regulamentação à lei, e esse E Tribunal refuta estatura constitucional ao debate [10].

Tudo isso demonstra, Exas, a arbitrariedade das fronteiras estabelecidas na Súmula 331/TST e a insustentabilidade da tese de malferimento constitucional defendida nas peças iniciais, arrimadas na alegada dicotomia.

Os autores também mencionam danos causados pela terceirização irrestrita ao delicado equilíbrio capital-trabalho, e citam dados de conhecido estudo do DIEESE, para trazer à baila *“inestimáveis conclusões estatísticas a respeito dos impactos de terceirização sobre o mercado de trabalho brasileiro ...”*.

O estudo invocado e as conclusões dos autores que acompanham sua menção, devem ser lidos com muita cautela. As diferenças “identificadas” entre condições de trabalho e remuneração nas “atividades tipicamente terceirizadas”, e “tipicamente contratantes” foram encontradas com base em metodologia deveras falha para o fim a que destinava.

Em nenhum momento o estudo especifica quais empresas ou setores foram agrupados. Adicionalmente, compara-se salário médio de trabalhadores de setores muito distintos, como empresas de fabricação de automóveis (setor tipicamente contratante), de um lado, e de vigilância e segurança (setor tipicamente terceirizado) de outro. Logo, as necessidades em termos de capital humano são muito distintas, resultando em salários médios diferentes em diferentes setores. Portanto, o resultado diferencial negativo mostrado no estudo não deve e nem pode ser atribuído ao fato do trabalhador ser ou não terceirizado. Há clara discrepância e inadequação da metodologia utilizada.

Por fim, reitere-se mais uma vez, que o trabalhador que estabelece vínculo com uma empresa prestadora de serviço é um trabalhador celetista com todos os direitos daí decorrentes, além de outros previstos em instrumentos coletivos de trabalho. Em outras palavras, dentro do mercado de trabalho formal, não há nada que o distinga, juridicamente, de um trabalhador contratado diretamente pela empresa tomadora de serviços.



Confederação Nacional da Indústria

VIII - CONCLUSÃO

Por todo o exposto, fica claro que a Lei 4.329/2017 não se propõe, nem por um instante, a minimizar a importância dos direitos fundamentais do trabalhador. Tampouco o panorama da terceirização foi objeto de filtros constitucionais, a despeito de não ser um fenômeno recente.

Para a indústria, a regulamentação da terceirização sempre foi fundamental, pois representa um dos pilares para que a economia brasileira seja mais competitiva no mercado mundial, estimulando-se a atividade produtiva por meio de um ambiente de negócios mais saudável, atrativo e seguro.

A regulamentação do tema por meio da Lei 13.429/2017 é, portanto, uma grande conquista, que refletirá, ainda, mais segurança jurídica e proteção também para os trabalhadores, além de equilíbrio e estabilidade das relações jurídico-laborais, após anos de batalhas judiciais.

Em vista disso, a **CNI**, pelo seu grau de representatividade e pertinência temática, requer a sua admissão no presente feito na condição de *amicus curiae*, facultando-se-lhe o direito de, oportunamente, proceder a sustentação oral de suas razões.

Requer, ainda, após ultrapassado o exame de admissibilidade:

- a) **seja declarada a perda parcial de objeto das ações, considerando a alteração normativa de um dos principais dispositivos legais impugnados**, conforme art. 2º da recém publicada Lei 13.467/2017;
- b) **seja negada a medida cautelar e,**
- c) **ao final, sejam julgados improcedentes os pedidos de inconstitucionalidade advindos das ADI 5685, ADI 5686, ADI 5687, ADI 5695 e ADI 5735**, para o fim de reconhecer-se a compatibilidade total da Lei 13.429/2017 com a Constituição Federal.

E. Deferimento.

Brasília, 21 de novembro de 2017

CASSIO AUGUSTO BORGES
OAB/RJ 91.152 e OAB/DF 20.016-Aⁱ

[1] Art. 1º Os arts. 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 9º, 10, o parágrafo único do art. 11 e o art. 12 da [Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974](#), passam a vigorar com a seguinte redação:



Confederação Nacional da Indústria

“[Art. 1º](#) As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei.” (NR)

“[Art. 2º](#) Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.” (NR)

“[Art. 4º](#) Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.” (NR)

“[Art. 5º](#) Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei.” (NR)

“[Art. 6º](#) São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho:

- a) (revogada);
- b) (revogada);
- c) (revogada);
- d) (revogada);
- e) (revogada);
- f) (revogada);

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda;

II - prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;

III - prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

“[Art. 9º](#) O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:

I - qualificação das partes;

II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;

III - prazo da prestação de serviços;

IV - valor da prestação de serviços;

V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

§ 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.” (NR)

“[Art. 10](#). Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.

§ 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

§ 3º (VETADO).

§ 4º Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#).

§ 5º O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1º e 2º deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior.

§ 6º A contratação anterior ao prazo previsto no § 5º deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora.



Confederação Nacional da Indústria

§ 7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no [art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.](#)” (NR)

“Art. 11.”

Parágrafo único. (VETADO).” (NR)

“Art. 12. (VETADO).” (NR)

Art. 2º A [Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974](#), passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A, 19-B e 19-C:

“[Art. 4º-A](#). Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.”

“[Art. 4º-B](#). São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

II - registro na Junta Comercial;

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).”

“[Art. 5º-A](#). Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

§ 3º 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.

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no [art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.](#)”

“[Art. 5º-B](#). O contrato de prestação de serviços conterá:

I - qualificação das partes;

II - especificação do serviço a ser prestado;

III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;

IV - valor.”

“[Art. 19-A](#). O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa.

Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas rege-se pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.](#)”

“[Art. 19-B](#). O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.](#)”

“[Art. 19-C](#). Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei.”



Confederação Nacional da Indústria

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 31 de março de 2017; 196º da Independência e 129º da República.

MICHEL TEMER

Antonio Correia de Almeida

Eliseu Padilha

[2] Art. 104. A retirada de proposição, em qualquer fase do seu andamento, será requerida pelo Autor ao Presidente da Câmara, que, tendo obtido as informações necessárias, deferirá, ou não, o pedido, com recurso para o Plenário.

§ 1º Se a proposição já tiver pareceres favoráveis de todas as Comissões competentes para opinar sobre o seu mérito, ou se ainda estiver pendente do pronunciamento de qualquer delas, somente ao Plenário cumpre deliberar, observado o art. 101, II, b,1

[3] O trabalhador que possui vínculo com uma empresa prestadora de serviços, é um trabalhador celetista com direitos idênticos aos de um trabalhador que possui vínculo com a empresa contratante. Vale dizer, não se distinguem no mercado do trabalho formal.

[4] DELGADO, Maurício Godinho, in Curso de Direito do Trabalho, 12ª Ed., São Paulo, LTr, 2013, p.436

[5] José Pastore. Como disciplinar a terceirização no Brasil. Palestra proferida no Seminário Sobre Evolução e Marco Regulatório - Valor Econômico, 06/12/2011. Disponível em http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_321.htm. Acessada em 19/04/2014.

[6] MARTINS, Sérgio Pinto, in Comentários às Súmulas do TST. 13ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2013, p. 220.

[7] SILVA, Ciro Pereira in A terceirização responsável, Modernidade e Modismo. São Paulo: Editora LTR, 1997, p. 29.

[8] Art. 105. Finda a legislatura, arquivar-se-ão todas as proposições que no seu decurso tenham sido submetidas à deliberação da Câmara e ainda se encontrem em tramitação, bem como as que abram crédito suplementar, com pareceres ou sem eles, salvo as:

I – com pareceres favoráveis de todas as Comissões;

II – já aprovadas em turno único, em primeiro ou segundo turno;

III – que tenham tramitado pelo Senado, ou dele originárias; IV – de iniciativa popular;

V – de iniciativa de outro Poder ou do Procurador-Geral da República. Parágrafo único. A proposição poderá ser desarquivada mediante requerimento do Autor, ou Autores, dentro dos primeiros cento e oitenta dias da primeira sessão legislativa ordinária da legislatura subsequente, retomando a tramitação desde o estágio em que se encontrava.

[9] Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

(...)

IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público;

[10] **RE 965893 AgR / MG**

Ementa: AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. **CONTRATO TEMPORÁRIO. FGTS. LEI 8.036/1990 E LEI ESTADUAL 10.254/1990. CONTROVÉRSIA INFRACONSTITUCIONAL. OFENSA INDIRETA. NECESSIDADE DE REEXAME DO CONJUNTO FÁTICO-PROBATÓRIO DOS AUTOS. SÚMULAS 279 E 280 DO STF. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS MAJORADOS. AGRAVO A QUE SE NEGA PROVIMENTO.**

I – É inadmissível o recurso extraordinário quando sua análise implica rever a interpretação de normas infraconstitucionais que fundamentam a decisão a quo. A afronta à Constituição, se ocorrente, seria indireta. II – Inviável em recurso extraordinário o reexame do conjunto fático-probatório constante dos autos. Incidência da



Confederação Nacional da Indústria

Súmula 279 do STF. III – Agravo regimental a que se nega provimento, com majoração dos honorários advocatícios (art. 85, § 11, do CPC).
