

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA – PUC/SP

JÚLIO CRESCENTI ALVES

ANÁLISE AO ADVENTO DA LEI Nº 13.429/2017

SÃO PAULO  
2017

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA – PUC/SP

JÚLIO CRESCENTI ALVES

ANÁLISE AO ADVENTO DA LEI Nº 13.429/2017

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em Direito do Trabalho, sob a orientação do Prof. Dr. Werner Keller.

**SÃO PAULO**  
**2017**

**BANCA EXAMINADORA**

---

---

---

Dedico este trabalho à memória de minha mãe, Fátima Crescenti, exemplo de bondade e cumplicidade.

## AGRADECIMENTOS

Ao meu pai, pelo exemplo de esperança e credulidade.

À minha tia, pelo exemplo de dedicação, luta e resiliência.

Ao meu irmão Felipe, pelo exemplo de garra.

Ao Prof ° Werner Keller, pela tranquilidade, auxílio e orientações.

Aos meus amigos, pelos anos de companheirismo e confianças depositadas.

À minha segunda família, Olmos e Olmos Sociedade de Advogados, onde aprendi que além de qualificados, os melhores profissionais devem ser cordiais e respeitosos.

*“O trabalho poupa-nos de três grandes males: tédio, vício e necessidade.”. (Voltaire)*

## RESUMO

O presente trabalho pretende elucidar questões acerca das introduções trazidas por força da Lei nº 13.429 de março do ano de 2017. Referido diploma legal alterou dispositivos da Lei nº 6.019 de janeiro de 1974, conhecida como Lei do Trabalho Temporário, concernentes ao trabalho temporário, bem como acrescentou dispositivos legais no que tange ao instituto da terceirização.

Em um primeiro e breve momento, o presente estudo tentará estabelecer o liame histórico de referido diploma legal, ou seja, apresentar os anseios daqueles que a projetaram no ano de 1998, além de todas as transformações que lhe foram realizadas durante o trâmite legal até a sua efetiva promulgação.

Por didática, o autor do presente entendeu por separar os temas que foram objeto de alteração ou introdução legislativa, ou seja, em um primeiro momento serão analisadas as alterações concernentes ao trabalho temporário, tais como, o prazo máximo da duração do trabalho, as exigências para o funcionamento das empresas de trabalho temporário, além de disciplinar as hipóteses legais em que é cabível a mencionada prestação de labor.

Em momento seguinte, são analisadas as introduções legislativas concernentes à terceirização. Notório e sabido que havia verdadeiro vazio legislativo acerca do cerne que era disciplinado por entendimento jurisprudencial consolidado após anos de decisões no mesmo sentido. A Lei nº 13.429 de 2017 disciplinou a matéria a partir da conceituação das empresas prestadoras de serviço e das tomadoras de serviço, bem como a responsabilidade das segundas diante de eventual descumprimento de obrigações trabalhistas, além de afastar o reconhecimento de vínculo empregatício e exigir a contratação de serviços específicos e determinados, dentre outras alterações que serão melhor analisadas no corpo do trabalho.

**Palavras chave: Lei 13.429 de 2017; trabalho temporário, e; terceirização.**

## ABSTRACT

This thesis intends to elucidate questions about the introductions brought by virtue of the Federal Law 13,429 of March 2017. This legal document amended provisions of the Federal Law 6.019 of January 1974, known as the Temporary Labor Law, concerning temporary work, furthermore added legal provisions regarding the outsourcing institute.

Firstly and briefly the present study will try to establish the historical relationship of the foresaid legal diploma, that is, to present the yearnings of those who projected it in the year of 1998, besides all the transformations that were made during the legal process until its effective promulgation.

By means of didactics the author of this paper thought it would be better to separate the subjects that were object of amendment or legislative introduction, that is, in a first moment will be analyzed the changes concerning temporary work, such as the maximum term of work, the requirements for the operation of temporary employment agencies and in addition to disciplining the legal hypotheses in which the aforementioned work provision is applicable.

Next, the legislative introductions concerning outsourcing are analyzed. It was notorious and well-known that there was a real legislative vacuum on the core of what was disciplined by consolidated jurisprudential understanding after years of decisions in the same direction. Law 13.429 of March 2017 disciplined the matter based on the conceptualization of service providers and service providers, as even as the responsibility of the latter in the event of noncompliance with labor obligations, moreover dismissing the recognition of employment relationship and requiring hiring of specific and determined services, among other changes that will be better analyzed throughout the work.

**Keywords: Law 13.429 of March 2017; temporary work, and; outsourcing.**

<b>SUMÁRIO</b> .....	<b>08</b>
<b>1.INTRODUÇÃO</b> .....	<b>09</b>
<b>2.ASPECTOS GERAIS DA LEI Nº 13.429 DE 2017</b> .....	<b>10</b>
<b>3.TRABALHO TEMPORÁRIO</b> .....	<b>27</b>
3.1 Considerações Gerais.....	27
3.2 Conceitos.....	29
3.3 Contrato.....	41
3.4 Prazo .....	47
3.5 Responsabilidade .....	56
3.6 Direitos do Trabalhador Temporário .....	59
3.7 O Problema Enfrentado nos EUA.....	64
<b>4.TERCEIRIZAÇÃO</b> .....	<b>67</b>
4.1 Considerações Gerais.....	67
4.2 Conceitos.....	72
4.3 Contrato.....	76
4.3.1 Atividade-Fim .....	81
4.4 Subordinação.....	89
4.5 Quarteirização .....	95
4.6 Responsabilidade .....	97
4.7 Terceirização em Cenários Internacionais .....	102
4.7.1 França.....	102
4.7.2 Espanha .....	104
4.7.3 México .....	104
4.7.4 Japão.....	104
<b>5.DISPOSIÇÕES GERAIS</b> .....	<b>106</b>
<b>6.CONCLUSÃO</b> .....	<b>108</b>
<b>7.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>112</b>

## **1. INTRODUÇÃO**

Trata-se de estudo acerca das alterações e introduções à Lei nº 6.019 de janeiro de 1976 trazidas pela Lei nº 13.429 de março do ano de 2017.

A Lei nº 13.429 de março de 2017 é fruto do Projeto de Lei nº 4.302 de 1998. Note-se, portanto, tratar-se de Projeto de Lei que tramitou durante aproximadamente dezenove anos no Congresso Nacional. Diante disso, é de grande relevância trazermos de forma resumida os deslindes de tão duradoura tramitação nas Casas Legislativas nacionais.

Aliás, de igual relevância é elucidarmos quais os motivos que ensejaram a alteração legislativa, a fim de propiciar melhor entendimento aos que lerem o presente estudo, além de proporcionar elementos trazidos de pequenos apontamentos comparados de legislações internacionais acerca dos cernes.

Notório e sabido que a grande inovação trazida pela alteração legislativa, na verdade se trata de acréscimo de dispositivos legais concernentes ao instituto da terceirização, o que será analisado, igualmente, a partir de elementos legais e jurisprudenciais, além de pequenas comparações com legislações internacionais.

Por se tratar de diploma legal recentemente incorporado ao ordenamento pátrio, certo é que as poucas decisões provenientes do Poder Judiciário que foram pautadas em observância à Lei nº 13.429 de março de 2017 serão aqui analisadas, ao fito de propiciar ao leitor um prognóstico acerca da aplicação das novas regras.

## **2. ASPECTOS GERAIS DA LEI Nº 13.429 DE 2017**

A Lei nº 13.429 fora aprovada em março do ano de 2017, mas seu projeto é de 1998, ou seja, referido diploma legal esteve tramitando pelas Casas do Congresso Nacional por, aproximadamente, dezenove anos como Projeto de Lei nº 4.302 de 1988.

Nesse sentido, imperiosa, ao nosso ver, a demonstração dos elementos que ensejaram o referido Projeto de Lei, bem como, resumidamente, o seu trâmite pelo Congresso Nacional, e, conseqüentemente, as alterações que lá sofrera e os motivos que fundamentaram as respectivas mudanças ao texto original, a fim de propiciar ao leitor a contextualização ideal para o total conhecimento das alterações trazidas pela Lei nº 13.429 de 2017.

O Projeto de Lei nº 4.302 de 1998 do Poder Executivo pretendia alterar a legislação no que concerne ao trabalho temporário, bem como introduzir normas relativas às empresas de prestação de serviços a terceiros, ou seja, estipular regras legais acerca da terceirização, instituto em que eram aplicadas de forma análoga as parcas disposições contidas acerca do tema em sede da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como pela Lei nº 7.102 de 1983 que dispõe especificamente sobre a realização de serviços de vigilância e transporte de valores.

Aos dezenove dias do mês de março do ano de 1998 o Plenário da Câmara dos Deputados recebera a apresentação do mencionado Projeto de Lei pelo Poder Executivo, mais precisamente pelo então Ministro do Trabalho, Sr. Paulo de Tarso Almeida Paiva.

Em sua exposição de motivos (Exposição de Motivos nº 014/GM/MTb, de 18 de março de 1998) o então Ministro do Trabalho informou ao, à época Presidente da República, Sr. Fernando Henrique Cardoso, os motivos que o

ensejaram a formular o Projeto de Lei que culminou na Lei nº 13.429/2017, objeto de análise do presente trabalho, *in verbis*:

*“No atual contexto de inserção da economia brasileira em um mundo globalizado e de modernização das formas de produção, faz-se necessária a adaptação dos instrumentos normativos que regem o mundo do trabalho, em busca de maior flexibilidade nas formas de contratação e de procedimentos mais ágeis e adequados à realidade das empresas.”.*

Note-se, portanto, que a justificativa, à época do Projeto de Lei, era a de que diante da globalização e da modernização das mais variadas formas de produção se fazia necessária a adaptação da legislação pátria, a fim de que propiciasse maior flexibilização nas formas de contratação à realidade das empresas, ou seja, depreende-se que o regramento fora instituído em favorecimento às empresas.

Conquanto os pontos de alteração serão a seguir analisados de forma minuciosa, imperiosa se faz a demonstração dos pontos objetos de alteração apresentados à época da apresentação do Projeto de Lei, senão vejamos:

- *“Primeiramente, o conceito de empresa de trabalho temporário fica mais abrangente, permitindo-se sua aplicação ao meio rural, o que garante a este setor importante instrumento de contratação e proporciona ao trabalhador rural maiores garantias”;*
- *“O conceito de trabalhador temporário fica igualmente ampliado, subtraindo-se dele a expressão ‘devidamente qualificado’, o que afastará interpretações restritivas quanto ao tipo de trabalhador que pode ser objeto de contratação temporária”;*
- *“Ademais, o registro no Ministério do Trabalho é eliminado. A exigência contida na Lei anterior representa desnecessário controle estatal sobre a organização das empresas de trabalho temporário e redundante em burocratização do funcionamento das*

*mesmas, obrigando-as a efetuar procedimentos que não garantem necessariamente seu melhor funcionamento”;*

- *“O prazo de contratação, por sua vez, é dilatado, passando a ser de seis meses, prorrogáveis por mais três. Este dispositivo permite que as empresas disponham dos trabalhadores temporários por um prazo mais significativo e consentâneo à realidade. Em contrapartida, as empresas tomadoras ou clientes somente poderão utilizar-se da prorrogação caso não haja diminuição do número de postos de trabalho do seu quadro de empregados permanentes. Assim, combate-se a precarização dos direitos trabalhistas derivada da substituição de postos de trabalho permanentes por trabalhadores temporários, ao mesmo tempo em que novas contratações são estimuladas”;*
- *“Por meio do dispositivo introduzido pelo art. 12, fica estabelecida responsabilidade subsidiária da empresa tomadora ou cliente quanto aos direitos trabalhistas que não venham a ser atendidos pela empresa de trabalho temporário, no período em que os trabalhadores estiverem sob o poder diretivo daquela primeira. Tal dispositivo é de fundamental importância na medida em que visa a compensar a proposta de retirada do controle exercido pelo Ministério do Trabalho por meio do registro de empresas de trabalho temporário. O controle deverá ser exercido pelas próprias empresas tomadoras ou clientes, que terão o interesse em firmar contratos apenas com empresas realmente idôneas e com capacidade financeira para arcar com os custos trabalhistas, sob pena de suportar o ônus da contratação indevida”;*
- *“Propõe-se, também, por meio dos artigos 19 a 22, a introdução de dispositivos regulamentadores das empresas de prestação de serviço a terceiros. Com exceção das empresas de vigilância e de transporte de valores, as demais empresas desse setor não possuem regulação legal adequada”;*

- *“Fica ainda estabelecida a responsabilidade solidária entre a empresa de prestação de serviços a terceiros e a empresa contratante quando ambas pertencerem ao mesmo grupo econômico. Tal dispositivo permite que a empresa de prestação de serviços a terceiros forneça seus serviços a uma empresa do mesmo grupo econômico e, por consequência, estabelece as garantias aos trabalhadores envolvidos nessa relação”;*
- *“Finalmente, fica estabelecida a permissão para que as empresas de trabalho temporário e as empresas de prestação de serviços a terceiros possam adotar objeto social que as permita explorar, simultaneamente, as duas atividades, desde que estabelecidas algumas garantias. Deverão, nesse caso, manter folha de pagamento especial para os trabalhadores temporários”.*

Conforme restará demonstrado durante todo o presente estudo, algumas das mudanças elencadas em sede de Exposição de Motivos do Projeto de Lei nº 4.302 de 1998 não foram incorporadas ao ordenamento pátrio, mas nos parece de grande relevância informar quais os motivos que levaram o Ministério do Trabalho a pretender a reforma legal.

Certo é que a justificativa informada pelo à época Ministro do Trabalho fora a de que diante de novas formas de trabalho, bem como de modernização de algumas já existentes, se faria necessária uma alteração nos dispositivos legais concernentes ao trabalho temporário, além de introduzir um regramento legal acerca da terceirização.

Aos dezessete dias do mês de abril de 1998, após o Projeto de Lei ser encaminhado à Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, fora aberto prazo de cinco sessões para apresentação de emendas, bem como fora nomeado como relator o Deputado José Mendonça Bezerra Filho. Aos vinte e oito dias do mês de abril do mesmo ano foram apresentadas dez emendas pelo Deputado Jair Antonio Meneguelli.

Nada obstante a isso, aos vinte e três dias do mês de novembro do ano de 1998, o Deputado Jair Antonio Meneguelli protocolizou o ofício nº 64 do ano de 1998 solicitando a retirada das dez emendas outrora formuladas. No dia seguinte, ou seja, aos vinte e quatro dias do mês de novembro a relatoria fora redistribuída ao mesmo Deputado Jair Antonio Meneguelli, e, conseqüentemente, o trâmite fora reiniciado e ao mês de março de 1999 fora novamente aberto o prazo de cinco sessões para apresentação de emendas.

Em referido período não houve a apresentação de emenda por parte de qualquer deputado e só houve manifestação ao mês de abril do ano de 2000 com a apresentação de parecer favorável pelo relator com substitutivo.

O relator do Projeto de Lei na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, Deputado Jair Meneguelli, assim resumiu, em sede de seu voto, a pretendida reforma legal, *in verbis*:

*“As principais alterações à Lei 6.019/74 são, no nosso entender, possibilitar a contratação temporária rural; caracterizar a atividade como comercial; elevar o prazo de contratação; retirar do Ministério do Trabalho e Emprego a responsabilidade pelo registro das empresas de trabalho temporário; estabelecer a responsabilidade subsidiária entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços.”.*

Após, ainda em sede de seu voto, teceu comentários específicos, a fim de justificar o seu substitutivo ao Projeto de Lei.

A versão original apresentada pelo Ministro do Trabalho já previa a possibilidade de contratação de empregados provenientes de empresas de trabalho temporário no meio rural, eis que já suprimia a expressão contida no artigo 4º da Lei nº 6.019 de 1974, qual seja, “...a pessoa física ou jurídica urbana”.

O relator, Deputado Jair Meneguelli, por sua vez, entendeu, à época da apresentação de parecer favorável ao Projeto de Lei, que não parecia adequada a possibilidade de contratação de empregados temporários no meio rural, ao passo que, em sua análise, o meio ideal seria a contratação por prazo determinado, além de que a contratação de empregados temporários enfraqueceria as entidades sindicais que os representam, ao passo que seria alterado o Sindicato que representaria a referida categoria.

Outro ponto enfrentado pelo relator fora a questão da necessidade de registro da empresa de trabalho temporário junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

A versão oferecida pelo Poder Executivo previa que não haveria necessidade de qualquer registro ou fiscalização por parte do Ministério do Trabalho e Emprego. Nesse sentido, afirma que o Ministério do Trabalho e Emprego deva continuar responsável não pela autorização, mas pelo registro das empresas de trabalho temporário e assim facilitar a fiscalização das atividades.

Em relação à responsabilidade das empresas tomadoras de serviço, o relator do Projeto na Câmara entende, diferentemente do que constou na versão original do Projeto de Lei nº 4.302 de 1998, que referida responsabilidade deverá ser solidária. O Projeto encaminhado pelo Poder Executivo previa a responsabilidade de forma apenas subsidiária.

No que concerne à prestação de serviços, ou seja, a famigerada terceirização, o relator do Projeto, Deputado Jair Meneguelli, em sede de apresentação de seu parecer, não acrescentou ou suprimiu qualquer assertiva contida na versão original do texto do Ministro do Trabalho.

Após a apresentação de referido substitutivo fora novamente aberto pelo relator do Projeto na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço

Público, Deputado Jair Meneguelli, prazo de cinco sessões para apresentação de emendas ao substitutivo. Em referido prazo não foram apresentadas quaisquer emendas e ao mês de novembro do ano de 2000 houve aprovação unânime do parecer favorável do relator com o respectivo substitutivo por ele apresentado.

Ao mês de dezembro do mesmo ano o Projeto de Lei fora encaminhado à Comissão de Constituição e Justiça e de Redação e aprovado o substitutivo apresentado pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público e despachado ao Senado Federal através do Ofício PS-GSE nº 411/2000.

Submetida ao Senado Federal a proposição fora objeto de discussão e formulado substitutivo que será analisado de forma separada em relação aos dois institutos objeto da proposição, quais sejam, trabalho temporário e terceirização.

Nesse sentido, as primeiras alterações analisadas concernem às pretendidas mudanças em relação ao trabalho temporário, senão vejamos.

O Senado Federal entendeu pela inclusão ao artigo 2º da expressão “*demanda complementar de serviços*” em substituição à expressão “*acréscimo extraordinário de serviços*”. No mais, a expressão “*demanda complementar de serviços*” é definida no §1º do mesmo dispositivo legal. Outrossim, acrescentou-se o parágrafo ao artigo 2º, a fim de que seja proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, excetuando-se os casos previstos em lei.

Acrescenta ao artigo 4º o devido registro da empresa de trabalho temporário, ressalte-se que sem a disposição contida na Lei nº 6.019 de 1974 acerca da exigência do meio urbano, admitindo-se, portanto, a prática em empresas do meio rural, junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Igualmente, trouxe a definição da empresa tomadora de serviços, ou seja, a contratante da empresa de trabalho temporário que a Lei nº 6.019 de 1974 era silente em conceituá-la.

O substitutivo apresentado pelo Senado Federal altera os requisitos para o funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário, a fim de passe a ser necessário: a) prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas – CNPJ junto ao Ministério da Fazenda; b) prova do registro da empresa na Junta Comercial da localidade em que tenha sede, e; c) prova de possuir capital social de no mínimo R\$100.000,00 (cem mil reais).

Note-se, portanto, diante do texto da Lei nº 6.019 de 1974 anterior à reforma trazida pela Lei nº 13.429 de 2017, que o Senado Federal suprimiu a exigência da apresentação da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, da Certidão Negativa de Débito anual das contribuições previdenciárias, do comprovante de recolhimento da contribuição sindical e de prova da propriedade do imóvel onde funciona a sede da empresa de trabalho temporário ou o recibo de pagamento de aluguel referente ao último mês, igualmente, do imóvel onde funciona a sede da empresa.

No mesmo sentido, infere-se que o Senado Federal, através de seu substitutivo, igualmente, reduziu o capital social mínimo determinado no texto sem alterações da Lei nº 6.019 de 1974 onde constava a necessidade de demonstração de capital social correspondente a quinhentas vezes o salário mínimo vigente.

Introduziu ao artigo 9º a necessidade de manutenção do contrato entabulado entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços na sede da última, a fim de que haja efetiva fiscalização em eventual diligência neste sentido. Estabelece, igualmente, a necessidade de menção, em sede do contrato avençado entre as partes, do motivo justificador da demanda de

trabalho temporário, já obrigatório no texto original, além do prazo e o valor da prestação de serviços e disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador.

Ainda, no mesmo artigo 9º, insere o §1º estabelecendo a responsabilidade da empresa em garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores. Igualmente, insere o §2º em referido dispositivo legal, a fim de que seja estendida ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos empregados da tomadora de serviços. Urge-nos esclarecer que referidas disposições não possuem correspondência no texto original da Lei nº 6.019 de 1974.

Em sede de substitutivo ao disposto no Projeto de Lei que tramitou na Câmara dos Deputados, o Senado Federal entendeu por bem deixar expresso em seu artigo 10 que não há haverá vínculo de emprego entre os trabalhadores contratados por intermédio de empresas temporárias de trabalho e as tomadoras de serviço.

Ainda em sede do mesmo artigo 10, o Senado Federal ampliou o prazo de duração do contrato de trabalho temporário de três meses que constava no texto original para cento e oitenta dias consecutivos ou não, ou seja, aproximadamente, duplicou o tempo de duração de referido contrato.

Ademais, assegurou a possibilidade de prorrogação por mais noventa dias desde que comprovada a manutenção das condições que ensejaram a contratação dos trabalhadores temporários. No mesmo dispositivo, acrescentou em seu substitutivo a faculdade do prazo ser alterado em decorrência de instrumento normativo decorrente de negociação coletiva, além de afastar a incidência do contrato de experiência previsto no artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho aos trabalhadores temporários.

No mais, ainda em sede do disposto no artigo 10 de seu substitutivo, o Senado Federal estabelece que decorrido o prazo de duração do trabalho temporário, o trabalhador somente poderá ser colocado à disposição da mesma empresa que anteriormente tenha tomado seus serviços após o prazo de noventa dias, sob pena de restar configurado o vínculo empregatício com a tomadora.

Altera também a redação do artigo 12 da Lei nº 6.019 de 1974, a fim de que seja assegurado aos trabalhadores temporários salários e jornadas de trabalho equivalentes aos empregados que exerçam as mesmas funções dos temporários na tomadora de serviços, bem como prevê a necessidade de proteção previdenciária contra acidentes de trabalho a cargo do Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS.

Ainda, acrescentou o parágrafo único ao referido artigo 12, a fim de que seja autorizada, em sede do contrato de trabalho temporário inferior a trinta dias, a possibilidade de pagamento direto das parcelas relativas ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, das férias e décimo terceiro salário proporcionais.

Por fim, ainda em sede do artigo 12, o Senado Federal entendeu pela supressão da obrigatoriedade da comunicação pela tomadora de serviços de acidentes de trabalho.

Encerradas as considerações acerca das alterações pretendidas pelo Senado Federal em relação ao trabalho temporário, passemos a analisar as inovações trazidas do mesmo substitutivo no que concerne às relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros, senão vejamos.

Em um primeiro momento, urge-nos esclarecer que não há qualquer correspondência das alterações em relação ao texto original da Lei nº 6.019 de 1974, eis que não havia qualquer dispositivo concernente ao instituto.

Diante das alterações formuladas pelo Senado Federal, o artigo 4º-A passou a definir a empresa prestadora de serviços e, por sua vez, o parágrafo §1º de referido artigo esclarece que a contratação, remuneração e direção do trabalho realizado pelos empregados prestadores de serviços a terceiros será das empresas definidas no *caput*, ou seja, das empresas prestadoras de serviços.

O §2º do mesmo dispositivo legal assevera que não restará configurado vínculo empregatício entre os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviço e a empresa contratante.

Já no artigo 4º-B, a partir do substitutivo do Senado Federal, são estabelecidos os requisitos necessários ao funcionamento das empresas de prestação de serviços a terceiros, quais sejam, prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas – CNPJ junto ao Ministério da Fazenda; registro na Junta Comercial da localidade onde se encontra a sede, e; capital social compatível com o número de empregados, conforme os parâmetros estabelecidos nas alíneas do mesmo dispositivo legal.

No *caput* do artigo 5º-A, o Senado Federal definiu a empresa contratante como a empresa que celebra contratos com a empresa de prestação de serviços a terceiros.

No §1º de mencionado dispositivo legal constou a vedação da utilização dos trabalhadores oriundos da contratação das empresas prestadoras de serviços em atividades distintas das quais foram objeto do contrato. O §2º, por sua vez, estabelece que os serviços possam ser executados tanto nas instalações físicas da empresa contratante quanto em outro local, desde que de comum acordo entre as partes contratantes.

O §3º, diante do substitutivo do Senado Federal, passou a estabelecer que é de responsabilidade da contratante garantir condições de higiene e salubridade aos trabalhadores, seja lá qual for o local da prestação dos serviços. Já o §4º

autoriza a contratante a estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados. Por fim, o §5º estabeleceu a responsabilidade subsidiária da empresa contratante em relação às obrigações trabalhistas do período em que foram prestados os serviços.

Derradeiramente, o artigo 5º-B trouxe os elementos indispensáveis a constar no contrato de prestação de serviços, quais sejam, qualificação das partes, a especificação do serviço a ser prestado, o prazo para realização dos serviços, quando for o caso, e o valor contratado.

No mais, ainda houveram inserções no Substitutivo do Senado Federal de disposições comuns ao trabalho temporário e à prestação de serviços a terceiros, conforme a seguir será demonstrado.

O *caput* do artigo 19-A estabelece a incidência de multa aplicada à empresa que descumprir os termos da Lei, sendo que o processo de imposição de referida multa será regido pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho. O §2º de referido dispositivo, por sua vez, anistia as partes dos débitos, das penalidades e das multas impostas por descumprimentos legais que se tornaram incompatíveis com a nova redação.

O artigo 19-B exclui a aplicação da Lei às empresas de vigilância e transporte de valores, cujas relações de trabalho permanecerão reguladas pela legislação específica e, subsidiariamente, pela Consolidação das Leis do Trabalho. O artigo 19-C permite que os contratos em vigência sejam, se as partes assim acordares, adequados aos termos da nova legislação.

Diante da apresentação do Substitutivo do Senado Federal, o Projeto de Lei retornou à Câmara dos Deputados através do Ofício nº 1442/02 e fora imediatamente reencaminhado às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e Constituição e Justiça e de Redação.

Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público fora nomeado como relator o Deputado Sandro Mabel que ao mês de maio do ano de 2003 proferiu parecer favorável parcialmente ao Substitutivo do Senado Federal.

Diz-se parcialmente favorável, uma vez que o Senado Federal suprimira o inciso VI do artigo 6º do texto originário da Câmara de Deputados que previa a necessidade de que haja previsão no contrato de prestação de serviços multa e indenização pelo descumprimento de cláusula contratual ou de obrigações trabalhistas e previdenciárias. Diante disso, a Câmara dos Deputados entendeu como equivocada a posição do Senado Federal e, conseqüentemente, não a manteve.

Nada obstante a isso, ao mês de outubro do ano de 2008, o relator, Deputado Sandro Mabel, entendeu por reformular seu antigo parecer e concordar com a supressão realizada pelo Senado Federal, a fim de que não haja necessidade de previsão de multa e indenização em decorrência de descumprimento de cláusula contratual ou de obrigações trabalhistas, eis que, teoricamente, referida cláusula é típica expressão da autonomia privada da vontade e deve ser negociada diretamente pelos contratantes.

Já em sede da Comissão de Constituição e Justiça e de Redação fora nomeado como novo relator o Deputado João Lima que, por sua vez, igualmente, proferiu parecer parcialmente favorável às alterações realizadas pelo Senado Federal.

O relatório fora parcialmente favorável, tendo em vista que a Câmara dos Deputados entendeu pela supressão das alíneas que fixavam parâmetros de valores mínimos de capital social de forma proporcional ao número de empregados. Outrossim, a Câmara dos Deputados entendeu por reestabelecer

a responsabilidade solidária da empresa contratante que havia sido declarada como subsidiária pelo Senado Federal.

No mais, a Câmara dos Deputados entendeu pela supressão da proibição de contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, além de autorizar que o trabalho temporário poderá versar sobre o desenvolvimento tanto da atividade-meio quanto em relação às atividades-fim. Por fim, a Câmara dos Deputados entendeu pela supressão da disposição contida no Substitutivo do Senado Federal que assegurava anistia às penalidades, débitos e multas impostas pela legislação vigente à época, ou seja, pela Lei nº 6.019 de 1974.

Nada obstante aos pareceres proferidos em relação ao Substitutivo do Senado Federal, aos 26 dias do mês de novembro do ano de 2015, o Projeto de Lei passou à relatoria do Deputado Laércio de Oliveira na Comissão de Constituição e Justiça de Cidadania para a análise final de referido texto legal. O novo relator apresentou seu relatório final aos 17 dias do mês de novembro do ano de 2016 que fora, igualmente, proferido no Plenário da Câmara dos Deputados aos 22 dias do mês de março do ano de 2017 com a seguinte conclusão, *in verbis*:

*“Em relação ao mérito, entendo que quase a integralidade do texto do Senado merece prosperar, com exceção exclusivamente do §2º do art. 19-A, constante do art. 2º do Substitutivo do Senado, por estabelecer uma anistia às partes dos débitos, das penalidades e das multas impostas com base nas normas da legislação vigente e que não sejam compatíveis com a nova Lei, pois não trazem a estimativa do impacto orçamentário e financeiro do aumento de despesas ou da redução de receitas que deles advirão para os cofres da União.*

*Ademais, tendo em vista a necessidade de deixar claro a possibilidade de o contrato de trabalho temporário poder versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem*

*executadas pela tomadora de serviços, entendo por bem trazer ao texto do Senado Federal a disposição constante do §2º do art. 9º da Lei nº 6.019/74, constante do art. 2º do texto da Câmara dos Deputados.”.*

Note-se, portanto, que conquanto ao todo exposto em sede de relatórios proferidos anteriormente, nos termos alhures, em sede de análise final, o novo Relator do Projeto de Lei, Deputado Laércio de Oliveira, entendeu tão somente por duas alterações no Substitutivo apresentado pelo Senado Federal, senão vejamos.

A Câmara dos Deputados entendeu pela supressão da anistia de débitos, penalidades e multas impostas sob a égide do texto legal antes da reforma, ou seja, sob a redação original da Lei nº 6.019 de 1974, bem como pela supressão da expressa menção à possibilidade de contratação de trabalhadores temporários para o exercício de atividades-meio e atividades-fim.

O Projeto de Lei, com a quase integral redação do Substitutivo do Senado Federal fora submetido à votação final na Câmara dos Deputados e fora aprovado com 231 votos “sim”, 188 votos “não” e 8 abstenções. Conseqüentemente, a matéria fora encaminhada para a sanção presidencial.

O Presidente Michel Temer, por sua vez, entendeu pelo veto ao §3º do artigo 10 da Lei nº 6.019 de 1974 alterada pelo Substitutivo Federal, bem como do parágrafo único do artigo 11 e o artigo 12 em sua totalidade.

O §3º assegurava a possibilidade de alteração do prazo de duração do contrato de trabalho temporário através de acordo ou convenção coletiva de trabalho. As razões para o veto foram a seguintes, *in verbis*:

*“Não se configura adequada a possibilidade de alteração do prazo máximo do contrato de trabalho temporário, de modo a evitar-se conflito entre esse regime contratual e o contrato por tempo*

*indeterminado, preservando-se assim a segurança jurídica de ambas modalidades de contratação.”.*

O parágrafo único do artigo 11 versava sobre a necessidade de registro da condição de temporário na Carteira de Trabalho do trabalhador e o artigo 12, por sua vez, assegurava salário e jornada de trabalho equivalentes às dos empregados que trabalham na mesma função dos temporários na tomadora de serviços, além de proteção previdenciária e contra acidentes do trabalho a cargo do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). A razão para o veto foi a seguinte, senão vejamos:

*“Não há razão lógica ou jurídica para o dispositivo, já que os direitos elencados nas alíneas ‘a’ a ‘h’ estão assegurados na Constituição, em seu artigo 7º, não se configurando adequada a proposta que admita limitação a esses direitos, recomendando-se sua manutenção, e, por conseguinte, o veto ao dispositivo sob sanção.*

*Por arrasto, impõe-se veto ao artigo 11 do projeto de lei.”.*

Note-se, portanto, se tratar de texto legal que fora alterado inúmeras vezes durante o seu trâmite nas Casas Legislativas, de aproximadamente, nove anos e trouxera inovações ao texto original da Lei nº 6.019 de 1974 que serão analisadas de maneira pormenorizada nos capítulos adiante.

Entendeu-se interessante trazer ao estudo toda a evolução do Projeto de Lei nº 4.302 de 1998, a fim de contextualizar o leitor acerca da pretensão das Casas Legislativas em alterar o texto anterior, bem como as justificativas trazidas pelo Congresso Nacional para as alterações.

Aliás, de grande valia se faz a discussão acerca das alterações suprimidas durante o trâmite legal do projeto de lei, ao fito de propiciar ao leitor a indicação dos motivos que levaram o Congresso Nacional a alterar por tantas vezes o texto legal.

No mais, notório e sabido que a lei se trata de previsão genérica a ser aplicada em casos concretos e dessa maneira nos parece extremamente relevante entender através da discussão entabulada durante todo o trâmite nas Casas Legislativas o que pretende o legislador com a nova redação legal.

Por fim, o que se pretende no presente capítulo não é esgotar todo o trâmite legal, mas, sim, somente as alterações substanciais do projeto, eis que tratar aqui sobre todos os destaques e recursos apresentados pelos Deputados e Senadores tornaria a matéria esgotante e não apresentaria relevância ao tema abordado no estudo.

### **3. TRABALHO TEMPORÁRIO**

#### **3.1. Considerações Gerais**

Prezando pela didática do presente estudo, esclarece-se que os pontos alterados do texto da Lei nº 6.019 de 1974, a partir da promulgação da Lei nº 13.429 de 2017, serão analisados de forma separada em relação às alterações promovidas em no que tange ao trabalho temporário e no que concerne à terceirização.

*A priori*, será realizada breve síntese acerca do cerne, e, após, analisadas as pontuais alterações trazidas com a Lei nº 13.429 de 2017.

Notório e sabido que no Direito do Trabalho vige o princípio da continuidade da relação de emprego, e, conseguintemente, tem-se que, via de regra, os contratos de trabalho possuem duração indeterminada. Nessa vereda assim conclui Sérgio Pinto Martins<sup>1</sup>, senão vejamos:

*“Presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego.”.*

Aliás, é nesse cerne que se insere o disposto no inciso I do artigo 7º da Constituição Federal, *in verbis*:

*“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

*I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; ”.*

Ora, ao assegurar indenização compensatória diante de dispensas arbitrárias ou sem justa causa, o constituinte, certamente, pretendeu assegurar a continuidade

---

<sup>1</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 28 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012. p. 71.

da relação de emprego prevendo a incidência de multa quando rescindido o contrato de trabalho de forma imotivada. Aliás, no mesmo sentido, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula nº 212 nos seguintes termos, senão vejamos:

*“Súmula nº 212 do TST - DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003*

*O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.”.*

Diante da inquestionável aplicabilidade do princípio da continuidade da relação de emprego, certo é que os contratos por prazo determinado serão exceção, conforme se depreende de valiosa lição de Mauricio Godinho Delgado<sup>2</sup>, *ipsis litteris*:

*“Em consequência dessa regra geral, tornam-se exceptivos, no Direito do Trabalho, os contratos a termo, os quais somente podem ser pactuados nas estritas hipóteses franqueadas por lei.”.*

O contrato temporário, por óbvio, se trata de contrato por prazo determinado e seu surgimento no mercado obreiro remonta à década de 1960 na Inglaterra e nos Estados Unidos. Na década de 1970 cogita-se a existência de 10 mil empresas que se utilizavam desse sistema fornecimento de mão de obra temporária o que ensejou a regulamentação legal de referido tipo de contratação.

---

<sup>2</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 226

No início da década de 1970, surgiu a regulamentação legal através da promulgação da Lei nº 6.019 de 1974 que nas precisas palavras de Alice Monteiro de Barros<sup>3</sup> serviu ao seguinte fim, senão vejamos:

*“O objetivo do regime de trabalho temporário foi suprir momentaneamente uma necessidade transitória de substituição e de acréscimo extraordinário de serviço da empresa tomadora, afastando-se de seu campo de incidência o trabalho contínuo, que não poderá ser objeto de ajuste nesse contrato especial.”*

Note-se, portanto, que a intenção do legislador fora a de assegurar, diante de necessidades específicas previstas em lei (Lei nº 6.019 de 1974), a continuidade das atividades de determinadas empresas que se viam, temporariamente, sem quadro pessoal para tanto.

Aliás, o Projeto de Lei surgira com a justificativa do legislador de que referida modalidade de trabalho não implicaria em concorrência com o trabalho permanente e precarizar relações empregatícias, e, conseqüentemente, direitos dos trabalhadores, mas, ao contrário, serviria para vitalizar a economia que é suscetível de variações sazonais em que não se justificaria a contratação de empregados por prazo indeterminado.

Realizadas as considerações gerais acerca do cerne, o estudo passará, de forma pontual, a analisar as alterações trazidas pela Lei nº 13.429 de 2017. Esclarece-se que por didática entendeu-se pela realização de análise em relação aos tópicos e não de forma continuada em relação aos artigos, ou seja, por vezes, se analisará um artigo que no texto da lei é subsequente ao que será analisado posteriormente.

### **3.2. Conceitos**

---

<sup>3</sup> BARROS, Alice Monteiro. *Curso de direito do trabalho*. 10 ed. São Paulo: Editora LTr, 2016. p. 295.

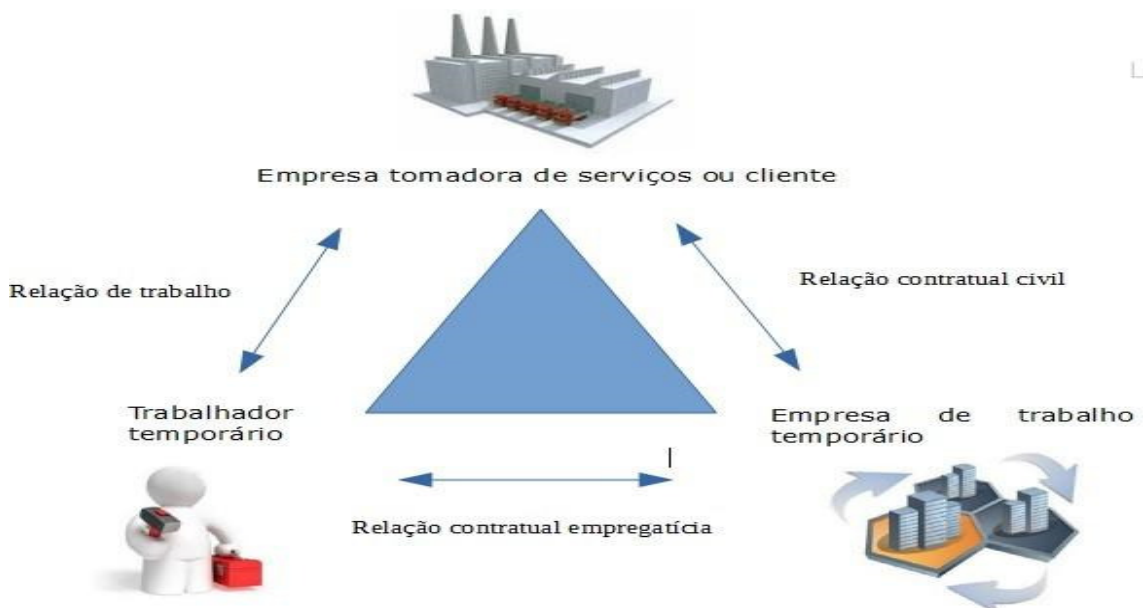
O artigo 2º da Lei nº 6.019 de 1974 assim conceituava o trabalho temporário, *ipsis litteris*:

*“Art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.”.*

A Lei nº 13.429 de 2017 trouxe alterações à redação da conceituação do trabalho temporário, senão vejamos:

*“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.”.*

A nova redação do artigo 2º da Lei nº 6.019 de 1974, alterada pela Lei nº 13.429 de 2017, trouxera, expressamente, a figura da empresa de trabalho temporário, a qual, por sua vez, disponibiliza as pessoas físicas a ela vinculadas à uma empresa tomadora de serviços, conforme se verifica a partir da ilustração abaixo:



Entendeu, portanto, o legislador pela melhor caracterização do trabalho temporário a partir da demonstração clara da tríade que circunda referidos contratos de trabalho temporários.

No que concerne às hipóteses que autorizam a contratação de trabalhadores temporários não houve alteração substancial quanto a elas. A antiga redação previa a contratação diante de necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente, bem como quando verificado acréscimo extraordinário de serviços.

Nesse cerne, após a alteração trazida pela Lei nº 13.429 de 2017, houve a supressão da palavra “regular” e optou-se tão somente pela manutenção da expressão “permanente”, o que, *per si*, não altera de forma substancial a disposição legal, eis que a substituição deverá ser em face de pessoal organizado e que mantém vínculo de emprego por prazo indeterminado.

No que tange à substituição da expressão “acrécimo extraordinário de serviços” pela expressão “demanda complementar de serviços” é imperioso esclarecermos que a partir da Lei nº 13.429 de 2017 houve a inclusão do §2º nos seguintes termos, *in verbis*:

*“§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.”.*

Preferiu o legislador incluir definição clara acerca do que deva ser considerado como demanda complementar de serviços capaz de ensejar a contratação de trabalhadores temporários.

A partir de referida alteração, verifica-se sensível alargamento da abrangência das hipóteses, eis que admite a contratação decorrente de demanda de serviços complementares que são previsíveis o que não se admitia pelos

Tribunais Pátrios quando vigente a redação anterior, conforme se verifica a partir do julgado do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, sob a vigência da redação antiga, senão vejamos:

*“TRT-PR-24-08-2010 OPERADOR DE TELEMARKETING - JORNADA REDUZIDA - INAPLICABILIDADE - A jornada reduzida prevista no artigo 227 da CLT não se aplica a empregado exercente da função de operador de marketing. Mencionado artigo refere-se ao serviço de telefonista de mesa que dedica todo o tempo de trabalho ao recebimento e transmissão de mensagens por telefone. O que não é o caso do trabalhador que labora efetuando vendas de produtos e serviços, alterações de planos de telefonia, esclarecendo dúvidas, recebendo reclamações de clientes, etc., mesmo que através de telefone. Negado provimento ao recurso do autor. **OPERADORA DE TELEFONIA - ARTIGO 2º DA LEI 6019/74 - CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA EM ÉPOCAS COMEMORATIVAS - ACRÉSCIMO DE SERVIÇO ESPERADO E PREVISÍVEL - CARÁTER EXTRAORDINÁRIO AFASTADO - VÍNCULO DIRETO COM A TOMADORA DE SERVIÇOS: Não se enquadra na definição de "acréscimo extraordinário de serviços", para os fins previstos no artigo 2º da Lei 6019/74, apto, portanto, a legalizar a contratação em caráter temporário, o aumento nas vendas decorrentes de datas comemorativas de Dia das Mães e Dia dos Namorados, por exemplo. Em tais datas, tal como ocorre no Natal e Dia dos Pais, é notório o aumento da demanda de serviços, logo, perfeitamente esperada, previsível, porque não dizer, almejada. Fenômeno social que se repete todos os anos, já incorporado à rotina comercial das empresas, evidencia que a necessidade da empresa tomadora não era temporária mas permanente, afastando, pois, o caráter extraordinário das contratações via empresa interposta, constatação que se confirma pela admissão subsequente do autor, por tempo indeterminado, pela empresa tomadora. Circunstância esta que revela ainda, o modus operandi da ré, que ao invés de contratar diretamente o pessoal de que permanentemente necessita para realização de seus serviços, utiliza-se***

*de mão de obra contratada indiretamente com o fito de redução de custos. Nulidade da contratação temporária que se declara, reconhecendo-se o vínculo diretamente com a tomadora. Sentença mantida.” (TRT-9 8015200819907 PR 8015-2008-19-9-0-7, Relator: SUELI GIL EL-RAFIHI, 4A. TURMA, Data de Publicação: 24/08/2010)*

No referido caso, o que se verifica é que ao reclamante fora reconhecido vínculo empregatício diretamente com a tomadora de serviços, eis que a sua contratação se deu em decorrência do aumento das vendas de referida empresa em datas comemorativas.

O entendimento do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região fora de que não subsistiam elementos para a contratação através de empresa de trabalho temporário, ao passo que o aumento na demanda de vendas era perfeitamente previsível no entender dos julgadores, razão pela qual, entendeu pela manutenção da sentença que decretou a nulidade da contratação temporária.

O §2º incluído ao artigo 2º da Lei nº 6.019 de 1974 assevera acerca de exata hipótese, eis que prevê a possibilidade de contratação diante de demanda complementar de serviços decorrente de fatores previsíveis de natureza intermitente, periódica ou sazonal.

No mais, houve a inclusão do §1º do artigo 2º de referida texto legal nos seguintes termos, *in verbis*:

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

Note-se que o legislador pretendeu assegurar a vedação à contratação de trabalhadores temporários, a fim de substituir empregados em greve, exceto nos casos previstos em lei.

Ora, notório e sabido que o direito à greve é assegurado constitucionalmente aos cidadãos brasileiros, senão vejamos:

*“Art. 9º - É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.”.*

Diante de referido direito constitucionalmente assegurado pretendeu o legislador, a nosso ver, não influenciar no pleno exercício de mencionado direito, tendo em vista que a contratação de trabalhadores temporários para o exercício de funções que estejam vagas em decorrência do exercício de greve acabaria por desinibir o efeito do movimento de greve que é causar ao empregador a ausência de produção através do não comparecimento dos seus empregados. Nesse cerne é esclarecedor o entendimento de Amauri Mascaro do Nascimento<sup>4</sup>, *ipsis litteris*:

*“Não obstante, a greve exerce uma pressão necessária que leva à reconstrução do direito do trabalho quando as normas vigentes não atendem às exigências do grupo social. Força o empregador a fazer concessões que não faria de outro modo. Obriga o legislador a se manter vigilante e reformular a ordem jurídica. Logo, apesar dos seus inconvenientes, a greve é necessária e compatível com as estruturas capitalistas.”.*

No mesmo sentido, valiosa a lição de Trueba Urbina, lembrada por Francisco Osani de Lavor<sup>5</sup>, acerca da finalidade do movimento grevista, senão vejamos:

---

<sup>4</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011. p. 1367.

<sup>5</sup> LAVOR, Francisco Osani de. *A greve no contexto democrático*. Revista Síntese Trabalhista, Porto Alegre, 1996, n. 82. p. 244.

*“...es la suspensión colectiva de labores, cuyo objeto fundamental es mejorar las condiciones o el rendimiento económico del trabajo, o de ambos a la vez.”.*

Certo é, portanto, que a Lei nº 13.429 de 2017 pretendeu assegurar que a greve alcance seus fins e não seja prejudicada pela substituição dos empregados que aderirem ao movimento grevista por empregados temporários.

Por outro lado, a própria proibição é acompanhada da previsão “salvo nos casos previstos em lei”, ou seja, inequívoco que há exceção ao disposto. Ora, é que o movimento grevista é regulado e não pode ser exercido de forma arbitrária, sob pena de ser considerado abusivo.

Nesse sentido, certo é que o empregador não poderá se ver prejudicado em decorrência de greve incompatível com a disciplina legal da matéria e, assim, o §1º *in fine* prevê a possibilidade de substituição do pessoal em greve quando o movimento for considerado abusivo.

Conclui-se, portanto, que a inclusão do §1º será benéfico tanto aos empregados grevistas quando estes estejam realizando o movimento em seus perfeitos ditames legais, quanto aos empregadores diante de movimento de greve que seja considerado abusivo ou ilegal.

Em relação à conceituação da empresa de trabalho temporário, a redação original da Lei nº 6.019 de 1974 assim a definia, senão vejamos:

*“Art. 4º - Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.”.*

Após a alteração trazida pela Lei nº 13.429 de 2017, assim passou a ser definida a empresa de trabalho temporário, *in verbis*:

*“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.”.*

Em nosso entendimento, a fim de propiciar maior garantia aos trabalhadores temporários, o legislador suprimiu a possibilidade de pessoas físicas serem empresas de trabalho temporário. No mais, os requisitos trazidos ao texto legal para o funcionamento e registro de empresa de trabalho temporário são incompatíveis com o exercício por pessoas físicas.

Ademais, a alteração do texto legal trouxe a necessidade de registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho em emprego, antes constante do artigo 5º da redação anterior da Lei nº 6.019 de 1974, no mencionado artigo 4º que traz consigo a definição da empresa de trabalho temporário.

Muito se discutiu acerca da necessidade do registro da empresa no Ministério do Trabalho e Emprego, o que a nosso ver é de grande relevância, tendo em vista que o próprio texto legal impõe o preenchimento de requisitos para o funcionamento e, portanto, certo é que deverá haver órgão público competente a verificar referidos requisitos, bem como realizar a devida fiscalização, sob pena de precarização das relações de emprego.

No mesmo sentido, se o texto legal impõe multa por descumprimento das obrigações nele contidas se torna inequívoca a necessidade de vínculo com órgão público, a fim de que seja exercida a devida fiscalização.

Tema bastante controverso em relação à alteração legislativa é a supressão da expressão urbana no *caput* do artigo 4º em sua antiga redação. Ora, é que o legislador entendeu ser viável, no meio rural, a contratação de empregados por intermédio de empresas de trabalho temporário.

A alteração trazida com a nova redação ao artigo dada pela Lei nº 13.429 de 2017 não nos parece condizente com a realidade dos empregados no meio rural, nada obstante seja possível o enquadramento das hipóteses legais previstas na nova redação do artigo 2º da Lei nº 6.019 de 1974 em referido ambiente de trabalho.

A Lei nº 5.889 de 1973, em sua redação original do parágrafo único de seu artigo 14, já previa a possibilidade de celebração de contrato por safra que em muito se assemelha às hipóteses legais previstas na nova redação do artigo 2º da Lei nº 6.019 de 1974, senão vejamos:

*“Parágrafo único. Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária.”.*

No mais, após o advento da Lei nº 11.718 de 2008, a Lei nº 5.889 de 1973 passou, igualmente, a prever a possibilidade de celebração de contrato de trabalho rural por pequeno prazo, *in verbis*:

*“Art. 14-A. O produtor rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária.”.*

Note-se, a princípio, que a legislação vigente já disciplinava a eventual necessidade de contratação de empregados rurais por prazo determinado, e, conseqüentemente, temporária.

Nesse cerne, certo é que já havia legislação específica acerca do cerne, e, mais, a introdução de referido dispositivo data do ano de 2008, e, portanto, conforme alhures demonstrado, bem após do início da discussão legislativa acerca da lei objeto de análise no presente estudo, o que nos faz crer ser a alteração legal trazida com a Lei nº 11.718 de 2008 além de mais específica, notoriamente sua discussão possa ser considerada mais recente, eis que a

mencionada lei é oriunda de conversão de medida provisória editada no ano de 2007.

Nada obstante a isso, apesar de não haver nítida antinomia entre as normas, certo é que deverá prevalecer a que assegura melhores condições de trabalho aos empregados rurais, e, ainda por cima, a que disciplina a matéria de forma mais específica. Nesse cerne é de grande relevância o ensinamento de Norberto Bobbio<sup>6</sup>, *in verbis*:

*“Também aqui foi transmitida uma regra geral, que soa assim: ‘Lex posterior generalis non derogat priori speciali’. Com base nessa regra, o conflito entre critério da especialidade e critério cronológico deve ser resolvido em favor do primeiro: a lei geral sucessiva não tira do caminho a lei especial precedente. O que leva a uma posterior exceção ao princípio ‘lex posterior derogat priori’: esse princípio falha, não só quando a ‘lex’ posterior é inferior, mas também quando é ‘generalis’ (e a ‘lex prior é specialis’).”*

Ora, não há como não se entender como mais específica norma que é oriunda de diploma legal que versa tão somente sobre a matéria, ou seja, acerca do trabalho rural do que texto legal que trata de forma genérica sobre o assunto ao dispor sobre outra matéria, qual seja, trabalho temporário.

No mais, com a devida cautela, é imperioso ressaltarmos que o meio rural é mais informal do que o ambiente urbano e referida disposição legal poderá por desestimular a contratação nos moldes previstos na legislação concernente ao trabalhador rural, e, via contrária, estimular a atuação dos famigerados “gatos” ou “turmeiros” que agenciam a contratação de trabalhadores em nome de produtores rurais que com o advento da Lei nº 13.429 de 2017, poderão fazê-lo de forma mascarada por uma empresa de trabalho temporário.

---

<sup>6</sup> BOBBIO, Norberto. *Teoria do Ordenamento Jurídico*. Tradução: Ari Marcelo Solon. São Paulo: EDIPRO, 2011. p. 109 e 110.

Ainda, como se não bastasse, a referida possibilidade esbarra na alteração do enquadramento sindical dos empregados que nessa nova linha de contratação passarão a fazer parte da categoria de prestadores de serviços.

Notório e sabido que no meio rural é ainda menor a atuação dos órgãos de fiscalização do trabalho e, conseqüentemente, por menor que seja a atuação dos sindicatos competentes, a alteração do enquadramento de referidos trabalhadores acabar por obstar ainda mais qualquer tipo de fiscalização.

A nova redação do artigo 5º da Lei nº 6.019 de 1974, alterada pela Lei nº 13.429 de 2017, que antes disciplinava acerca da necessidade de registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho e Emprego, disposição agora contida no artigo 4º, conforme alhures mencionado, passou a definir a empresa tomadora de serviços, *in verbis*:

*“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.”.*

Preferiu, portanto, o legislador definir de forma expressa a empresa tomadora de serviços. Em relação à equiparação de figuras a pessoa jurídica, nos parece que seria qualquer arranjo societário, associativo, cooperativa ou mesmo empreendedor individual reconhecido na lei civil.

O artigo 6º da Lei nº 6.019 de 1974 mantém a necessidade do preenchimento de requisitos para o funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário. Nada obstante mantenha a necessidade de requisitos, a nova redação difere em relação a estes, senão vejamos:

*“Art. 6º - São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho:*

*I – prova de inscrição no Cadastro Nacional de 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).”.*

A intenção do legislador fora, claramente, de reduzir os requisitos ou torná-los mais condizentes com a realidade das empresas nacionais. Note-se, a princípio, que houve a supressão da antiga necessidade de comprovação da nacionalidade brasileira para o registro da empresa de trabalho temporário.

Em tempos de economia globalizada e cada vez mais diante de investimentos e atuação comercial de empresas e empresários estrangeiros nos mais variados setores da economia não há como se impor mencionada regra.

No mais, o valor do capital social fora consideravelmente reduzido, ao passo que na anterior redação legal havia a previsão de que teria de ser comprovado a posse de capital social de no mínimo quinhentas vezes o maior salário mínimo vigente no País.

A título de exemplificação, sem que consideremos a variação estadual acerca do salário mínimo, ou seja, partindo do valor nacional vigente em 2017, qual seja, R\$937,00 (novecentos e trinta e sete reais), a empresa de trabalho temporário deveria comprovar possuir capital social mínimo no importe de R\$468.500,00 (quatrocentos e sessenta e oito mil e quinhentos reais), mas na nova redação há a necessidade de que se comprove o importe de R\$100.000,00 (cem mil reais).

Outrossim, não se faz mais necessária a apresentação de relação de trabalhadores em seu quadro de funcionários o que sequer se via plausibilidade, eis que deveria informar a relação de empregados antes mesmo do funcionamento da empresa, o que, *per si*, demonstra a total incongruência

do texto legal. No mais, igualmente, não se faz necessária a prova de recolhimento de contribuição sindical.

Por fim, não se faz mais necessária a prova da propriedade do imóvel sede da empresa de trabalho temporário ou recibo referente ao pagamento de eventual aluguel, bem como a necessidade de prévia informação acerca da abertura de filiais, agências ou escritórios.

O artigo 7º, com a redação mantida, concede prazo de noventa dias para que as empresas constituídas antes da vigência do novo texto legal se adaptem às exigências de constituição e registro da empresa junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, sob pena de ver suspenso o seu funcionamento.

O artigo 8º, igualmente com a redação mantida em sua totalidade, obriga a empresa de trabalho temporário a fornecer quando solicitadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra, informações acerca de suas atividades, a fim de que o órgão realize os estudos de mercado de trabalho que entenda necessários.

### **3.3. Contrato**

Ademais, a Lei nº 13.429 de 2017 trouxera alterações significativas no que concerne ao contrato entabulado entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços, bem como do contrato de trabalho pactuado entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário, conforme a seguir restará demonstrado.

O contrato entre as partes continua com a antiga determinação de ser escrito e conter a qualificação das partes, bem como o motivo justificador da demanda de trabalho temporário. Por outro lado, inova ao invocar a necessidade de que conste em referido contrato prazo e o valor da prestação dos serviços, além de disposições sobre a segurança e saúde do trabalhador

temporário e ainda assegura a necessidade de que o contrato permaneça à disposição da autoridade de fiscalização, senão vejamos:

*“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.”.*

A necessidade de que conste o motivo que enseja a justificativa da contratação de trabalhadores temporários é inerente à contratação, eis que somente será permitida quando restar configurada umas das hipóteses previstas no próprio texto legal, mais precisamente em seu artigo 2º.

No mais, ao inserir a necessidade de que seja expresso no contrato o prazo e a prestação de serviços, bem como que referido pacto esteja à disponibilidade da autoridade fiscalizadora, pretendeu o legislador, a nosso ver, facilitar o exercício da fiscalização, ao passo que será de grande valia ao fiscalizador averiguar o prazo da prestação de serviços, a fim de que não haja transgressão ao prazo legal, bem como em relação ao valor da prestação de serviços, ao fito de que se aprecie se os valores adimplidos aos empregados está condizente com os valores recebidos pela empresa de trabalho temporário.

Ora, é que se superado o prazo legal certo é que restará configurado vínculo empregatício com a tomadora de serviços, conforme será analisado no tópico concernente aos prazos da prestação de serviços.

Em relação ao valor da prestação de serviços, nos parece que a intenção do legislador fora a de que os valores pactuados em sede de contrato entabulado entre a tomadora de serviços e a empresa de trabalho temporário estejam em consonância com os valores pagos aos empregados, pois é fácil imaginar um cenário em que o valor da contratação dos serviços seja consideravelmente superior, proporcionalmente por óbvio, que os valores pagos à cada empregado por intermédio da empresa de trabalho temporário, o que não se pode admitir.

Conquanto se trate de atividade mercantil, não nos parece admissível que a empresa de trabalho temporário lucre altas quantias em decorrência dos serviços prestados por outrem e não os repasse de forma proporcional e digna, sob pena de nítida e infeliz precarização das relações de trabalho.

Ademais, é nesse cerne fiscalizatório que os artigos 14 e 15, já constantes do texto original e mantidos pela Lei nº 13.429 de 2017, impõe às empresas de trabalho temporário a obrigação de fornecimento do comprovante da regularidade de sua situação perante a Previdência, bem como assevera que a fiscalização do órgão competente poderá requerer da empresa tomadora de serviços a apresentação do contrato entabulado entre ela e a empresa de trabalho temporário, além de exigir da última o contrato firmado com o trabalhador e a comprovação do recolhimento das contribuições previdenciárias do período.

No mais, imperioso demonstrarmos o que o §3º de referido dispositivo legal passou a elucidar de forma expressa após a edição da Lei nº 13.429 de 2017, senão vejamos:

*“§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.”.*

Preferiu o legislador incluir de forma expressa mencionada previsão, mas, por outro lado, não havia como se entender pela vedação ao exercício de atividade-fim, eis que a contratação de trabalhadores temporários se presta justamente aos fins de substituição de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços.

Ainda em relação aos contratos estabelecidos entre as três partes envolvidas no instituto, quais sejam, a empresa de trabalho temporário, a tomadora de serviços e o empregado temporário, se faz necessária a análise do disposto no artigo 11 com sua redação mantida pela Lei nº 13.429 de 2017, *in verbis*:

*“Art. 11 – O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.”.*

*“Parágrafo único. Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.”.*

Diferentemente do que acontece no contrato de trabalho ordinário, o contrato de trabalho estabelecido entre o trabalhador temporário e a empresa que o disponibiliza a outras deverá ser necessariamente escrito, bem como haver expressa menção aos direitos conferidos aos trabalhadores pela Lei nº 6.019 de 1974.

Já o parágrafo único de referido dispositivo legal assevera a impossibilidade de que conste em referido contrato de trabalho temporário qualquer restrição à

contratação do empregado temporário pela empresa que tomava seus serviços após o término do prazo do exercício do trabalho temporário.

Ora, de outra forma não poderíamos imaginar, senão vejamos. Notório e sabido que é assegurado como princípio basilar pela Constituição Federal o princípio da preservação da dignidade da pessoa humana, nos exatos termos do que preleciona o artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal. Acerca de referida disposição, valiosos os esclarecimentos de Ingo Wolfgang Sarlet<sup>7</sup>, *in verbis*:

*“Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direito e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer dano degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.”.*

Com efeito, a ordem constitucional vigente consagrou a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental da República, contemplando suas diversas vertentes, pessoal, social, física, psíquica, profissional, cultural, dentre outros, alçando também ao patamar de direito fundamental as garantias inerentes a cada uma dessas esferas.

Note-se que o legislador constituinte cuidou de detalhar no artigo 5º, *caput* e incisos, aqueles direitos fundamentais ligados ao indivíduo assim considerado, já nos artigos 6º ao 11 os direitos sociais, com ênfase nos direitos

---

<sup>7</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. 4ª Edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado, p. 60.

relativos à atividade laboral em sede dos artigos 7º a 11, todos da Constituição Federal.

Tem-se, portanto, que a efetivação da dignidade da pessoa humana é assegurada não somente pelo direito à vida, com simples expressão de integridade física e psíquica. A garantia há de ser verificada nas vertentes concretas de seu exercício, como acima delineado, mediante o atendimento das necessidades básicas do cidadão com alimentação, saúde, moradia, lazer, segurança e previdência social. O trabalho é, por excelência, o meio a viabilizar o alcance de todos esses direitos, acrescente-se ainda que o labor humano é fonte de realização pessoal, integração no meio social, enriquecimento particular, dentre outros.

Ademais, note-se que as verbas salariais apresentam natureza alimentar e recebem especial proteção constitucional, alçado à categoria de direito fundamental.

A valorização do trabalho humano é base da Ordem Econômica e tem a finalidade de integrar a economia pública e privada, conforme preleciona o artigo 170 da Constituição Federal, *in verbis*:

*“Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do Trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.”.*

Note-se, portanto, que a Lei Maior erigiu o trabalho humano a fundamento da ordem econômica nacional, ante a sua importância.

Como se não bastasse, tem-se que o trabalho também é alicerce para a Ordem Social, conforme preleciona o artigo 193 da Constituição Federal, *in fine*:

*“Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.”.*

Note-se, portanto, que incluir cláusula de reserva no sentido de proibir a contratação de qualquer empregado em referidas circunstâncias é obstar a consecução de valores precípuos de toda a base constitucional vigente.

### **3.4. Prazo**

Em relação ao prazo da contratação dos serviços, a nova redação da Lei nº 6.019 de 1974, alterada pela Lei nº 13.429 de 2017, introduziu alterações significativas em relação a esse cerne, senão vejamos.

A redação anterior do *caput* do artigo 10 disciplinava o prazo máximo de três meses, ou seja, a prestação de serviços pelo trabalhador temporário disponibilizado pela empresa de trabalho temporário não poderia superar o prazo de três meses, sob pena de restar configurado vínculo empregatício entre o empregado e a tomadora de serviços.

O *caput* de referido dispositivo ainda assegurava a possibilidade de extensão da prestação de serviços, desde que devidamente autorizada pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego, a partir de instruções a serem disciplinadas pelo Departamento Nacional de Mão de Obra.

A Lei nº 13.429 de 2017 alterou o *caput* do artigo e introduziu parágrafos a ele disciplinando a matéria concernente aos seus prazos. O *caput* fora substituído e passou a assim asseverar, *in verbis*:

*“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.”.*

Note-se que o legislador preferiu deixar expressa a ordinária inexistência de vínculo empregatício entre o empregado colocado à sua disposição e a empresa tomadora de serviços. Não se depreende as razões lógicas do legislador ao expressar referida disposição, eis que a jurisprudência já havia

firmado entendimento de que não há relação de emprego se verificadas as hipóteses legais e observado o prazo máximo de vigência da prestação de serviços.

No mais, nos parece que a finalidade da contratação de trabalhadores temporários se preste justamente ao fim de que não haja a contratação pelas vias ordinárias, ao passo que se justifica a contratação a partir da demanda complementar de serviços e a substituição de pessoal permanente. Nesse cerne, certo é que a tomadora de serviços realiza a contratação de forma temporária, a fim de evitar a contratação por prazo indeterminado que implicaria em inequívoco vínculo empregatício.

O §1º acrescido ao artigo 10 pela Lei nº 13.429 de 2017, assim passou a disciplinar acerca do prazo máximo da prestação de serviços por trabalhadores temporários, senão vejamos:

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

Note-se, portanto, que houve considerável alargamento do prazo máximo da prestação de serviços através de trabalhadores temporários a uma mesma tomadora de serviços. A redação original da Lei nº 6.019 de 1974 disciplinava que o prazo máximo não poderia exceder o prazo de três meses. A nova redação, acrescida ao artigo 10 pelo §1º de referido artigo pela Lei nº 13.429 de 2017, asseverou a possibilidade do prazo máximo de 180 dias, e, conseqüentemente, aproximadamente, o dobro do prazo anteriormente previsto.

Aliás, referido prazo poderá ser prorrogado pelo prazo suplementar de 90 dias, a partir do que disciplina o §2º do dispositivo alhures mencionado, *in verbis*:

“§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.”.

A antiga possibilidade de prorrogação não trazia nenhuma estipulação quanto ao prazo do período de extensão, mas, por outro lado, exigia a prévia autorização do órgão local do Ministério do Trabalho.

*Data venia*, nos parece desarrazoado o prazo elencado ordinariamente e a sua prorrogação, ao passo que o duplica e dependendo do caso o triplica. Conforme alhures já demonstrado, certo é que a contratação pela via da empresa de trabalho temporário é exceção ao princípio da continuidade da relação de emprego, e, conseqüentemente, ao contrato por prazo indeterminado.

Após as alterações o prazo da prestação de serviços de um trabalhador temporário poderá atingir o prazo de 270 dias, ou seja, aproximadamente,  $\frac{3}{4}$  de um ano. Se a contratação se vê necessariamente pautada pela complementaridade da demanda de serviços, além da substituição de pessoal regular e permanente não há como se imaginar a manutenção de referidas condições durante o prazo estipulado no diploma legal, e, conseqüente, detrimento indireto do disciplinado pelo princípio da continuidade da relação empregatícia.

Aliás, verifica-se que o prazo suplementar, qual seja, noventa dias é exatamente o previsto anteriormente para a duração máxima de referida prestação de serviços, o que, *per si*, demonstra o considerável alargamento do prazo.

Ademais, a expressão “*consecutivos ou não*” traz ainda mais elementos que a nosso ver torna temerário o prazo contido na nova redação da Lei nº 6.019 de 1974. Imagine-se a prestação de trabalho temporário no máximo de sua

possibilidade, ou seja, 180 dias, ainda prorrogáveis por mais 90 dias, que não haja a prestação de serviços de forma contínua. Nessa hipótese se admitiria a prestação de serviços, aproximadamente, por um ano de vigência ou até superá-lo.

Nesse sentido, o que se verifica é a possibilidade da utilização por uma tomadora de serviços de permanente trabalho temporário em suas atividades, apenas administrando rodízio de contratos com o mesmo trabalhador o que não nos parece ser a finalidade do texto legal, e, tampouco, dos princípios do direito do trabalho.

Aliás, nesse cerne são valiosas as observações do Procurador Geral da República Rodrigo Janot Monteiro de Barros, em sede de ação direta de inconstitucionalidade<sup>8</sup> proposta em face da Lei nº 13.429 de 2017, senão vejamos:

*“Com essas novas características, a locação de mão de obra invade espaço próprio do regime geral de emprego direto, dotado do padrão de proteção dos arts. 1º, IV; 7º a 11 e 170 e 193 da Constituição, e passa a com ele concorrer na execução de inúmeras atividades permanentemente inseridas na dinâmica ordinária empresarial, em processo de naturalização do regime de comercialização de trabalho que contrasta com as normas constitucionais protetivas do valor social do trabalho.”*

O §3º, conforme já informado, fora vetado pelo Presidente da República. A sua redação era a seguinte, senão vejamos:

*“§3º - O prazo previsto neste artigo poderá ser alterado mediante acordo ou convenção coletiva.”*

---

<sup>8</sup> ADI nº 5.735/2017

A justificativa fora a de que a partir da negociação coletiva poderia haver conflito entre o regime do trabalho temporário e o contrato por prazo indeterminado, o que nos parece condizente. Por outro lado, a considerável majoração do prazo da prestação dos serviços temporários, *per si, data venia*, já implica em inequívoco conflito, nos termos da argumentação alhures.

O §4º do artigo 10, acrescentado pela Lei nº 13.429 de 2017, assevera acerca da não aplicabilidade do contrato de experiência previsto no parágrafo único do artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho aos trabalhadores temporários, *in verbis*:

*“§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.”.*

*A priori*, imperioso consignarmos que não se depreende o que pretendeu o legislador, ao passo que a redação, a nosso ver, não é precisa.

Note-se que abre margem tanto a interpretações no sentido de que o trabalhador temporário não poderá, durante a prestação de serviços temporários, ser submetido a período de experiência à tomadora de serviços que contrata a prestação por intermédio da empresa de trabalho temporário, quanto em hipóteses de que após a prestação de trabalho temporário se a tomadora de serviços entender pela eventual contratação de empregados que a ela prestaram serviços pela via indireta não poderão fazer uso do contrato de experiência, o que nos parece mais lógico.

Nada obstante a isso, esclarece-se que o contrato de experiência previsto no parágrafo único do artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho se presta a período probatório anterior à contratação definitiva, a fim de que as partes verifiquem no prazo do período de experiência se há interesse na contratação

por prazo indeterminado, conforme se infere da lição de Luciano Martinez<sup>9</sup>, *in fine*:

*“O contrato de experiência ou contrato de prova é o negócio jurídico por meio do qual empregado e empregador, no âmbito privado, aferem reciprocamente suas condutas visando a uma futura, porém incerta, efetivação do ajuste precário em contrato por tempo indeterminado.”.*

Ora, se a intenção do legislador fora a de impedir o período probatório na vigência da prestação de trabalho temporário, certo é que não há razão para que seja utilizado no âmbito do contrato de trabalho temporário o contrato de experiência, eis que este se presta justamente ao fim probatório para que *a posteriori* seja celebrado contrato por prazo indeterminado o que não ocorrerá em sede de trabalho temporário. Assim já decidiu o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, senão vejamos:

*“RELAÇÃO DE EMPREGO - PERÍODO DE TREINAMENTO OU DE EXPERIÊNCIA - INCOMPATIBILIDADE COM O CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. 1. A r. sentença recorrida bem examinou e decidiu que "durante o período de treinamento, o empregado já se encontra sob o comando do empregador, recebendo ordens do mesmo". Além de ser fato admitido na contestação da recorrente, está comprovado documentalmente às fls. 51, que no documento rotulado de "Requisição de Pessoal" pela empresa ALLIS, de número 28341, consta efetivamente como data de início do contrato de trabalho temporário a data de 17/07/2009, sendo irrelevante a alegação de que havia a necessidade de aprovação da reclamante pela diretoria. O contrato de experiência é incompatível com o contrato de trabalho temporário, pois ambos constituem exceções ao princípio jurídico da continuidade da relação de emprego, pressupondo a Lei nº 6.019, de*

---

<sup>9</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2010. p. 221.

*1974, em seu artigo 4º, que a empresa de trabalho temporário já tenha selecionado previamente os trabalhadores "devidamente qualificados" que serão colocados à disposição da empresa tomadora (ou "empresa cliente"), pelo que constitui inegável fraude trabalhista (artigo 9º da CLT) a submissão do trabalhador temporário a contrato de experiência no curso da vigência do contrato de trabalho temporário.*

**2. OBRIGATORIEDADE DA VONTADE MANIFESTADA.** *Realmente ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer nada senão em virtude de lei, mas a pessoa física ou jurídica também se obriga pela vontade manifestada, pois vigora plena a obrigatoriedade da execução das obrigações ("pacta sunt servanda") decorrente do ajuste expresso ou tácito entre o empregador e o empregado e que se chama "contrato de trabalho", por força do que dispõe o artigo 442, caput, da CLT.” (TRT-3 - RO: 01723200901603001 0172300-96.2009.5.03.0016, Relator: Milton V.Thibau de Almeida, Terceira Turma, Data de Publicação: 16/12/2010,15/12/2010. DEJT. Página 50. Boletim: Sim.)*

Por outro lado, caso o texto da lei se refira à contratação direta por prazo indeterminado, ou seja, após a realização de trabalho temporário, o que nos parece mais razoável, igualmente, não se verifica a necessidade de celebração de contrato de experiência, desde que a contratação se dê para o exercício das mesmas funções, ao passo que o empregado já exercera referidas funções, e, conseqüentemente, se houve a intenção de contratá-lo é em razão do interesse da tomadora de serviços em mantê-lo em seu quadro de funcionários. Igualmente, nesse sentido já se posicionou o mesmo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

*“NULIDADE. CONTRATO EXPERIÊNCIA. Não se pode validar o contrato de experiência firmado pela Tomadora de Serviços com o empregado posto a seu serviço por contrato de trabalho temporário para trabalhar na mesma função. O objeto daquele é avaliar as aptidões do trabalhador para o emprego e função, que já foram*

*consideradas quando da prestação de serviços e, exatamente, veio a ser contratado pelo Tomador.”. (TRT-3 - RO: 01050201012903008 0001050-10.2010.5.03.0129, Relator: Antonio Fernando Guimaraes, Nona Turma, Data de Publicação: 02/03/2011,01/03/2011. DEJT. Página 88. Boletim: Não.)*

Conquanto ao exposto, nos parece que é inequívoco que não haverá aplicabilidade de contrato de experiência quando da vigência do contrato de trabalho temporário, bem como se entender a tomadora de serviços pela contratação, no exercício das mesmas funções, de empregado que já lhe prestou serviços pela via indireta de contratação, ou seja, por intermediação da empresa de trabalho temporário.

Esclarece-se que caso o empregado seja contratado para o exercício de outras funções não nos parece inaplicável o referido período probatório, eis que a anterior prestação de serviços se restringia a funções diversas daquelas para as quais fora contratado após a vigência do contrato de trabalho temporário e, por conseguinte, o contrato de experiência nos parece aplicável, a fim de que as partes afirmem as condições de trabalho de forma recíproca.

O §5º do artigo 10, com a redação que lhe fora dada pela Lei nº 13.429 de 2017, passou assim a determinar, senão vejamos:

*“§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.”.*

Já o §6º complementa o §5º, ao passo que estipula que caso seja praticada a prestação de serviços vedada pelo último, conseqüentemente, haverá a caracterização de vínculo empregatício com a tomadora de serviços, *in verbis*:

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

Note-se, portanto, que caso seja alcançado o prazo máximo previsto após as alterações do diploma legal, qual seja, 270 dias com a prorrogação, de prestação de serviços à mesma tomadora de serviços, o empregado temporário não poderá ser mais alocado na última pelo prazo de noventa dias, sob pena de caracterização de vínculo empregatício.

A novidade da alteração legal é a previsão de prazo impeditivo à prestação de serviços por empregado temporário a mesma tomadora de serviços pelo período de 90 dias após alcançado o prazo máximo contido nos §§1º e 2º do mesmo dispositivo. Caso o empregado continue prestando serviços após superado o prazo ou venha novamente durante o período de noventa dias após o término do prazo a prestar serviços à mesma tomadora, restará configurado o vínculo empregatício com a empresa definida pelo artigo 5º.

Os Tribunais Pátrios, dentre eles o órgão máximo da Justiça do Trabalho no país, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, já haviam consolidado entendimento no sentido de que superado o prazo e diante da continuidade da prestação de serviços à mesma tomadora de serviços haveria irregularidade na contratação, e, por conseguinte, restaria configurado vínculo empregatício do empregado temporário com a tomadora, senão vejamos:

*“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PRESCRIÇÃO. INÍCIO DA CONTAGEM DO PRAZO. UNICIDADE CONTRATUAL. O Tribunal Regional, após análise do conjunto fático-probatório, concluiu pela configuração de um único vínculo de emprego, sendo apenas com a primeira reclamada. Incidência da Súmula nº 126 do TST. Ofensa a dispositivos de lei e da Constituição Federal e divergência jurisprudencial não evidenciadas. **VÍNCULO DE EMPREGO. CONTRATO TEMPORÁRIO IRREGULAR. O acórdão recorrido afastou a aplicação da Lei nº 6.019/74, que regulamenta a contratação de trabalhador temporário, porque ultrapassado o período máximo de 3 meses estabelecido no referido***

*diploma legal. Questão fática. Incidência da Súmula nº 126 desta Corte. HORAS EXTRAS . Hipótese em que se manteve o pagamento de horas extras, com base no conjunto probatório. Divergência jurisprudencial não configurada. Agravo de instrumento a que se nega provimento.”. (TST - AIRR: 1157009320075010044 115700-93.2007.5.01.0044, Relator: Maria das Graças Silvany Dourado Laranjeira, Data de Julgamento: 29/08/2012, 5ª Turma)*

*“CONTRATO TEMPORÁRIO. IRREGULARIDADE. VÍNCULO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. Na forma do que prescreve a Lei 6.019/74, o contrato de trabalho temporário se submete aos requisitos legais de validade ali previstos, sendo obrigatório o registro do motivo justificador da demanda de trabalho temporário (atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços). Além disso, salvo autorização expressa em sentido contrário emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, deve observar o prazo máximo de três meses de duração. Ausente a comprovação deste motivo e violado o prazo máximo de vigência da pactuação, tem-se por irregular o contrato celebrado, sendo correto o reconhecimento do vínculo de emprego direto com o tomador de serviços, em decorrência da fraude praticada contra os interesses do trabalhador. Recurso da reclamada não provido.”. (TRT-4 - RO: 00010568520125040010 RS 0001056-85.2012.5.04.0010, Relator: MARÇAL HENRI DOS SANTOS FIGUEIREDO, Data de Julgamento: 12/03/2014, 10ª Vara do Trabalho de Porto Alegre)*

Conclui-se, portanto, que a inclusão do prazo, como assim ocorreu, igualmente, em relação ao alargamento do prazo, é favorável às empresas tomadoras de serviço, mas, por outro lado, age em detrimento da ordinária regra de vigência de contratos por prazo indeterminado.

### **3.5. Responsabilidade**

Igualmente, com o advento da Lei nº 13.429 de 2017, houveram significativas alterações quanto à responsabilidade das empresas de trabalho temporário, bem como da tomadora de serviços em relação aos empregados temporários, conforme a seguir será demonstrado.

O artigo 9º que estabelece os requisitos para o contrato celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços, em seus §§1º e 2º, atribui responsabilidades às empresas contratantes, senão vejamos:

*“§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.”.*

Sem qualquer correspondência na redação anterior, as disposições se coadunam com o disposto no inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal que assim disciplina, *in verbis*:

*“XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;”.*

No mais, entender-se pelo contrário era malferir o princípio da isonomia insculpido no *caput* do artigo 5º da Lei Maior, eis que a substituição a que se presta o trabalho temporário está subsumida à substituição de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços, e, conseqüentemente, as tarefas exercidas serão as mesmas dos empregados contratados, ou seja, não pode a tomadora de serviços não fornecer condições semelhantes de labor aos que a ela prestam serviços na mesma forma do seus contratados.

Em relação à responsabilização pelas obrigações trabalhistas, a Lei nº 13.429 de 2017 entendeu por deixar expressamente consignado, no parágrafo 7º do artigo 10, que as obrigações da tomadora de serviços em contratos de trabalho temporário será subsidiária, ou seja, caso a empresa de trabalho temporário não logre em cumprir com as obrigações trabalhistas em relação aos seus empregados, a tomadora de serviços será responsável pelos débitos, senão vejamos:

*“§7º - A contratante será 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.”.*

A redação anterior não disciplinava o cerne e então o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, em sede do item IV da súmula nº 331, firmou entendimento acerca da responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços e nessa linha eram as decisões dos Tribunais Pátrios, *in verbis*:

*“RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TOMADORA DE SERVIÇOS. LEI 6.019/74. O fato de o reclamante ter prestado serviços para a 2ª reclamada, por força de contrato de prestação de serviço temporário, firmado entre as rés, não afasta a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços. É dizer, anda que configurada a hipótese de trabalho temporário regido pela Lei 6.019/74, aplica-se o previsto no inciso IV, da Súmula nº 331 doc. TST.”.* (TRT-1 - RO: 5345420115010082 RJ, Relator: Leonardo Dias Borges, Data de Julgamento: 19/06/2012, Oitava Turma, Data de Publicação: 2012-06-28)

Nada obstante ao exposto, a redação anterior da Lei nº 6.019 de 1974, em seu artigo 16, mantido pela Lei nº 13.429 de 2017, assegurava que em casos de falência das empresas de trabalho temporário, as empresas tomadoras dos

serviços eram responsáveis solidárias pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, bem como da remuneração e indenização previstas no próprio texto legal, durante o período em que o empregado esteve submetido aos seus serviços.

Notório e sabido que a responsabilidade solidária se destaca pela condição de cada titular, de forma isolada, responder pela totalidade da prestação, ou seja, há uma igualdade horizontal sem benefício de ordem. Por outro lado, a responsabilidade subsidiária é a quem vem reforçar ou suplementar a responsabilidade principal, ou seja, há uma estratificação vertical que, por sua vez, implica o chamamento sucessivo dos responsáveis.

Igualmente de conhecimento geral, inequívoca é a natureza das verbas trabalhistas, quais sejam, de cunho alimentar. Diante disso, a legislação procura garantir a solvabilidade de referidos créditos de forma preferencial e privilegiada, e, para tanto, entende pela necessidade de que hajam responsáveis subsidiários que não são impedidos, diante de situação que entendam estar sendo lesados, regressar ao devedor principal eventual prejuízo.

### **3.6. Direitos do Trabalhador Temporário**

O artigo 12 da redação original da Lei nº 6.019 de 1974 fora mantido em sua integralidade, diante do veto presidencial em relação à nova redação ao artigo 12 pretendida pelo Ministro do Trabalho e Emprego à época da apresentação do projeto, bem como dos substitutivos realizados durante a tramitação do Projeto de Lei nº 4.302 de 1998, conforme alhures já demonstrado.

Vejamos o texto do dispositivo legal, *in verbis*:

*“Art. 12 – Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:*

- a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;
- b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20%;
- c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;
- d) repouso semanal remunerado;
- e) adicional por trabalho noturno;
- f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;
- g) seguro contra acidente de trabalho;
- h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra “c” do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).”

Note-se, portanto, que são assegurados de forma expressa aos trabalhadores temporários remuneração equivalente aos empregados da empresa tomadora de serviços que exerçam as mesmas funções, jornada ordinária de oito horas diárias, férias proporcionais, repouso semanal remunerado, adicional em decorrência de labor noturno, indenização por dispensa sem justa causa, seguro contra acidente do trabalho, e, por fim, proteção previdenciária.

Alguns pontos não de ser analisados de forma mais pormenorizada, senão vejamos.

Ora, é que o legislador entendeu pela limitação da jornada de trabalho nos moldes ordinários, ou seja, àquele previsto no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, além do contido no artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho, e se superado referido limite de oito horas diárias haverá a

necessidade de pagamento de labor extraordinário, que não poderá exceder duas horas, com acréscimo de 20%.

Por outro lado, o inciso XVI da Carta Magna disciplina que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à da hora normal. Em relação ao disposto no §1º do artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho, que, por sua vez, disciplina que do acordo ou contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora extras no mínimo de 20%.

*A priori*, imperioso esclarecermos que os dispositivos são conflitantes, ao passo que não há como se adimplir acréscimos discrepantes em relação às horas extras entre os empregados do posto de serviço e os que lhe prestam serviços por intermédio da empresa de trabalho temporário, eis que laboram sob a mesma direção e exercendo as mesmas funções.

Ora, é que o empregado contratado diretamente pela empresa, tomadora de serviços, receberá, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal, em estrita observância ao que preleciona a Carta Magna, o que acarreta em nítida inobservância em relação à alínea “a” do artigo 10 que implica na equivalência entre a remuneração percebida pelos empregados das tomadoras de serviço e os trabalhadores temporários, eventualmente, contratados para o exercício das mesmas funções do que o contratado que recebe o adicional de 50%.

Certo é que diante das hipóteses previstas de contratação de trabalhadores temporários, quais sejam, a substituição de pessoal permanente e demanda complementar de serviços, estes exercerão as mesmas funções que as dos empregados diretamente contratados pelas tomadoras de serviço, o que, *per si*, demonstra a incompatibilidade de referida previsão legal com o princípio da isonomia previsto no *caput* do artigo 5º da Constituição Federal.

Em relação às férias proporcionais, imperioso esclarecermos que a jurisprudência pátria entendeu que após a Constituição Federal de 1988 passou a ser, igualmente, devido o acréscimo do terço constitucional, senão vejamos:

*“Com o advento da Constituição Federal, de 1988, o trabalhador temporário passou a ter direito ao acréscimo de um terço sobre férias, bem como ao décimo terceiro salário.”*. (TRT – SP 02900276246 – Ac. 8ª Turma 19.420/92 – Relator: Juíza Dora Vaz Treviño – DOE 11.11.92 – Revista Synthesis 17/93. p. 1292)

No mais, mesmo sem previsão expressa, a jurisprudência consolidou o entendimento de que, igualmente, é devido ao trabalhador temporário o décimo terceiro salário proporcional, *in verbis*:

*“13º salário – trabalhador temporário. A Constituição Federal de 1988, quando quis limitar os denominados direitos sociais, fez com enumeração expressa dos direitos assegurados, como no caso dos trabalhadores domésticos (art. 7º, parágrafo único). Pode-se extrair, em assim sendo, que o trabalhador temporário tem direito, também, ao 13º salário, não bastasse a amplitude do disposto no art. 12, ‘a’, da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, interpretado à luz do contido nos art. 457, §1º e 461 da CLT. Recurso de Revista desprovido.”*. (TST-RR-33.109/91 – 3ª T. – Rel. Ministro Manoel Mendes – DJU 11.9.92. CALHEIROS BOMFIM. *Dicionário de Decisões Trabalhistas*. 24. ed., p. 763.)

Note-se que a fundamentação do Colendo Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que a alínea “a” é suficiente para estender ao trabalhador temporário a percepção de gratificação natalina proporcional, ao passo que assegura remuneração equivalente à recebida pelos empregados da mesma categoria contratados diretamente pela tomadora de serviços.

Em relação à alínea “f”, urge-nos esclarecer que a referida disposição que previa a percepção de indenização se tornou incompatível, e,

consequentemente, fora revogado a partir da promulgação da Lei nº 8.036 de 1990 e a sua regulamentação dada pelo Decreto nº 99.684 de 1990, eis que fora inserido no regime do FGTS os trabalhadores temporários. Nesse cerne é valiosa a lição de João Teixeira Filho, Délio Maranhão, Arnaldo Sussekind e Segadas Vianna<sup>10</sup>, *ipsis litteris*:

*“A carta de 1988 extinguiu a dualidade de regimes de garantia de tempo de serviço, indenização ou FGTS, passando este a ser o regime único. Com isto, operou-se a derrogação do art. 12, ‘f’, da Lei n. 6.019, que previa o pagamento de indenização de 1/12 por mês trabalhado, substitutivamente ao FGTS, até então não extensível ao trabalhador temporário.”.*

Note-se que a fundamentação do Colendo Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que a alínea “a” é suficiente para estender ao trabalhador temporário a percepção de gratificação natalina proporcional, ao passo que assegura remuneração equivalente à recebida pelos empregados da mesma categoria contratados diretamente pela tomadora de serviços.

No mais, a trabalhadora temporária possui estabilidade gestacional, conforme entendimento jurisprudencial com base no item III da Súmula nº 244 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, o que é factível em consequência da previsão de proteção previdenciária no rol do artigo 12.

Ainda em relação ao artigo 12, imperioso esclarecermos que os seus parágrafos, sem qualquer alteração em decorrência do advento da Lei nº 13.429 de 2017, assevera a necessidade de registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador temporário a condição de temporário, bem como a obrigação da tomadora de serviços em comunicar a empresa de

---

<sup>10</sup> TEIXEIRA FILHO, João de Lima; MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo, e; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*, v. 1. São Paulo: Editora LTr, 16 ed., p. 270.

trabalho temporário a ocorrência de qualquer acidente de trabalhador contratado por sua intermediação.

No mais, o artigo 13, igualmente, sem qualquer modificação pela Lei nº 13.429 de 2017, esclarece que a rescisão do contrato do trabalhador temporário poderá ser pautada em decorrência das práticas contidas nos artigos 462 e 463 da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, o trabalhador poderá ser demitido por justa causa ou requerer a decretação da rescisão indireta de seu contrato quando verificadas as hipóteses legais, seja em face da empresa de trabalho temporário ou até mesmo da tomadora de serviços.

Por fim, é garantido ao trabalhador temporário a não realização de qualquer cobrança ou desconto não previsto em lei por parte da empresa de trabalho temporário, sob pena de cancelamento do registro para o funcionamento da empresa intermediadora, nos exatos termos do artigo 18 da Lei nº 6.019 de 1974 e seu parágrafo único.

O legislador, a fim de fomentar a contratação de empregados brasileiros proibiu a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência para a realização de prestação de serviço temporário, nos termos do artigo 17, igualmente, sem qualquer alteração em sua redação original.

### **3.7. O Problema Enfrentado nos EUA**

Os Estados Unidos da América, após a recessão do ano de 2008, em breve síntese, causada por uma “bolha” no mercado imobiliário, se deparou com inovações no mercado de trabalho norte-americano, principalmente, no que concerne à utilização de trabalho temporário que nos poder.

Nos anos imediatamente seguintes à recessão, o Bureau de Estatísticas sobre o Trabalho dos EUA, apurou<sup>11</sup> que, aproximadamente, 90% de todos os

---

<sup>11</sup> Bureau de Estatísticas do Trabalho dos EUA (BET): Panorama dos Empregos 2008-2018. Disponível em: <https://www.bls.gov/bls/newsrels.htm#OEUS> Acesso em: 25/09/2017

postos de trabalho criados nos EUA a partir de então eram de natureza temporária.

Reportagem publicada pelo Jornal WorkingUSA<sup>12</sup> traça um pequeno panorama histórico acerca do exorbitante aumento do trabalho temporário no mercado de trabalho norte-americano. Somente a título de exemplificação, tem-se que no ano de 2011 a segunda maior ocupação nos EUA era a de empregados temporários. Já entre os maiores empregadores particulares dos EUA estão duas agências de emprego temporário, quais sejam, Kelly Services e True Blue. No biênio 2011-2012, os empregados temporários já atingiam o índice de 17% de todos os empregados nos Estados Unidos da América.

Por outro lado, o que se verifica nos Estados Unidos, conquanto o aumento da produtividade e alocação de empregados temporários crescer de forma exorbitante, não é uma distribuição dos proventos econômicos de referida prestação de serviços de maneira uniforme. Pelo contrário, os trabalhadores em geral tiveram aumento salarial irrisório nos últimos trinta anos, no importe de 10%, enquanto o salário dos executivos aumentou, aproximadamente, 277%.

Nesse sentido, certo é que diante da irrestrita contratação de trabalhadores temporários há sim maior volume de produtividade e redução de custos, e, conseqüentemente, aprimoramento dos meios de produção, mas, por outro lado, o que se verifica, igualmente, é que os trabalhadores não se beneficiam de referido incremento nos meios de produção, pelo contrário, são alvo de alta rotatividade em postos de emprego e manutenção de baixos salários. Ora, é que trabalhadores temporários respondem de forma célere as necessidades trabalhistas da empresa contratante, mas isso em decorrência da precariedade da relação empregatícia, e, na via contrária, são os primeiros a ficarem

---

<sup>12</sup> WorkingUSA: O diário do trabalho e da sociedade – 1089-7011 – Volume 16: Março de 2013. p. 87-112.

desamparados ao serem desligados sem qualquer garantia em tempos de desaceleração de produtividade.

## **4. TERCEIRIZAÇÃO**

### **4.1. Considerações Gerais**

Indubitavelmente a questão mais controvertida e comentada pelos meios de comunicação se refere à normatização trazida pela Lei nº 13.429 de 2017 acerca da terceirização.

Esclarece-se que em um primeiro momento serão analisadas de forma não exauriente as condições, até a promulgação de referido diploma legal, acerca do cerne e, após, serão analisadas as regras insculpidas na Lei nº 13.429 de 2017.

*A priori*, imperioso nos faz esclarecer que haviam tão somente normatizações esparsas e específicas acerca de cernes semelhantes, tais como, a figura da empreitada e subempreitada previstas no artigo 455 da Consolidação das Leis do Trabalho; o Decreto-lei nº 200 de 1967 e a Lei nº 5.645 de 1970 que previam a contratação pela Administração Pública Direta e Indireta dos serviços meramente executivos ou operacionais, e; a Lei nº 7.102 de 1983 que tratou acerca da prestação de serviços por empresa interposta de vigilância no setor bancário.

Conclui-se, portanto, que nada obstante houvesse menções acerca de cernes semelhantes, certo é que jamais houve um regramento legal específico capaz de atribuir critérios gerais de contratação e responsabilidade, por exemplo. Michel Olivier Giraudeau<sup>13</sup> assim esclarece acerca de referida omissão legislativa, *ipsis litteris*:

---

<sup>13</sup> GIRAUDEAU, Michel Olivier. *Terceirização e responsabilidade do tomador de serviços*. São Paulo: Editora LTr, 2010. p. 27.

*“Há, inegavelmente, uma omissão legislativa sobre esse tema, o que tem intensificado o papel da jurisprudência, especialmente na imposição de alguns requisitos de regularidade nessas contratações.”*

Diante de referida omissão legislativa, o cerne fora disciplinado, genericamente, após construção jurisprudencial dos Tribunais Pátrios, principalmente, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho que editou a Súmula nº 331, a fim de fazê-lo, *in verbis*:

***“Súmula nº 331 do TST - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011***

*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.*

*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 n.º 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.”.*

Note-se, portanto, que se trata de cerne em que a legislação era omissa e as regras que eram impostas em referido regime de trabalho eram oriundas de reiteradas decisões judiciais, e, conseqüentemente, através de construção jurisprudencial, conforme se infere do alhures transcrito verbete sumular.

Nos parece interessante traçar um breve esboço histórico sobre o tema objeto do estudo, senão vejamos.

Nada obstante haja dissenso doutrinário acerca do surgimento de referida figura, certo é que o primórdio da utilização do mencionado instituto é oriundo do período da Segunda Guerra Mundial.

Os Estados Unidos da América, no período da Segunda Guerra Mundial, era o maior produtor bélico do mundo, mas, mesmo produzindo em altíssima escala, não conseguia corresponder à demanda dos países europeus em virtude da grande procura à época ocasionada pelo conflito bélico.

A fim de aumentar ainda mais a produtividade, e, assim, suprir a procura dos países europeus em guerra, as empresas entenderam pela necessidade de remodelar a sua forma de produção e transferir atividades não essenciais a outras empresas, e, conseqüentemente, focar tão somente na sua atividade principal.

É o que Sérgio Pinto Martins<sup>14</sup> entendeu como a gênese da transição do modelo “fordista”, eis que este se caracterizava pela verticalização da

---

<sup>14</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *A terceirização no direito do trabalho*. São Paulo: Editora Atlas, 2000. p. 16.

produção, ou seja, as empresas eram capazes de produzir todos os elementos da cadeia produtiva.

Em decorrência do substancial aumento de produção no período da Segunda Guerra Mundial, as empresas entenderam pela especialização de sua produção, ou seja, horizontalizou-se a produção, e, por conseguinte, passaram a produzir apenas o essencial e delegando a outrem as atividades acessórias.

Nada obstante tenha sido o período da Segunda Guerra Mundial a origem da reformulação da produção por força da necessidade, a partir da década de 1970 diversas mudanças sociais ensejaram a persecução da efetiva alteração dos meios de produção.

A crise do petróleo da década de 1970 trouxera grande embaraço à economia mundial, e, por consequência, a sua desestabilização. Referido quadro socioeconômico obrigou o surgimento de novas formas de organização e gestão da produção, o que, obviamente, acabou alterando as formas de prestação de labor.

Rompeu-se, definitivamente, com o modelo clássico de produção “*fordista*”, reitere-se que fundado na produção em massa e fluxo contínuo dos meios de produção. Passou-se então a ser desenvolvido modelo de produção conhecido como “*toyotismo*”, com forte influência nas atividades produtivas do Japão que passou a ser protagonista no mercado mundial a partir de produção de produtos de grande qualidade e a baixo preço.

O mencionado modelo baseou-se na produção voltada para a equivalência entre a fabricação do produto e o fluxo da demanda e conseqüente combate ao desperdício na produção, flexibilidade na organização dos trabalhos e a subcontratação de fornecedores.

A subcontratação fomentaria a atividade de terceiros especializados em seus ramos de atuação que, por sua vez, forneceriam produtos ou serviços de qualidade idêntica ou superior àqueles que seriam realizados nas dependências e pelos empregados das contratantes. Note-se, portanto, que o pretendido à época era a descentralização das atividades das grandes empresas, a fim de reduzir custos e melhorar a produtividade, ou seja, a empresa contrataria serviços ou produtos acessórios à sua produção que seriam realizados por terceiros de forma especializada.

No Brasil, o raciocínio não poderia ser outro. Ora, com a abertura para o mercado mundial de forma mais difundida, a partir da década de 1990, diversas empresas multinacionais vieram para o território nacional já com os ideais da nova forma de produção mais dinâmica, ou seja, empresas internacionais adentraram ao mercado nacional com condições superiores de competição em comparação às indústrias locais, e, certamente, as últimas tiveram que vislumbrar uma saída para se equipararem, em termos de competitividade, às multinacionais. Uma das soluções encontradas fora a terceirização.

Hodiernamente, a maior incidência da referida forma de trabalho no Brasil, qual seja, a terceirização, é encontrada nas atividades definidas como apoio às atividades essenciais da empresa, ou seja, são encontradas, por exemplo, nas áreas de alimentação, limpeza, segurança, dentre outros.

Conclui-se, portanto, que a terceirização se inseriu e se traduz em conseqüência do mundo globalizado, ou seja, é proveniente do relacionamento mercantil e a competitividade que a ela é inerente. Aliás, válida é a observação de Michel Olivier Giraudeau<sup>15</sup>, *in verbis*:

---

<sup>15</sup> GIRAUDEAU, Michel Olivier. *Terceirização e responsabilidade do tomador de serviços*. São Paulo: Editora LTr, 2010. p. 24.

*“Assim, é bem verdade que a fórmula da terceirização, desenvolvida tanto ao sabor das necessidades como dos interesses mais diversos, e numa economia capitalista e globalizada, em que mais se valoriza o resultado de um atividade produtiva (impessoal) do que o próprio trabalho humano. Por outro lado, tratando-se de uma realidade inevitável do comportamento do mercado, a subcontratação de atividades especializadas apresentar-se como situação consumada; é isso que determina, nesse momento, o conhecimento dos aspectos jurídicos envolvidos nesse tipo de contratação, com os olhos voltados à preservação daqueles direitos fundamentais que devem ser tutelados nas relações de trabalho.”.*

Certo é, portanto, que a terceirização se presta ao fim de fomentar e fortalecer a atividade produtiva, ao passo que supre a necessidade de exercício de atividades acessórias às de sua produção por empregados contratados pela própria empresa, bem como seu treinamento e demais encargos, estes transmitidos a empresas prestadoras de serviços especializados.

#### **4.2. Conceitos**

A terceirização pode ser conceituada como o processo utilizado pela empresa que a fim de reduzir custos, aumentar a produtividade e qualidade de seus produtos e serviços, a partir da contratação de terceiro para a realização de atividades acessórias, ou seja, que não estão inseridas em seu processo produtivo principal. A fim de propiciar melhor entendimento acerca do conceito do instituto, valiosa se faz a transcrição de definição dada pelo Ministro Mauricio Godinho Delgado<sup>16</sup>, *ipsis litteris*:

*“...terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo*

---

<sup>16</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 502.

*produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.”.*

Ora, certo é que a empresa, a fim de fomentar suas atividades, bem como melhorá-las e, principalmente, visando a redução de custos, contrata empresa interposta que através de seus próprios funcionários prestará atividades acessórias ao objeto principal da empresa contratante.

Nada obstante a terceirização também se utilize de empresa interposta, difere-se do trabalho temporário, ao passo que a empresa de trabalho temporário disponibiliza empregados a ela vinculados a outras empresas que necessitam de força superveniente de labor em decorrência de substituição de pessoal permanente ou em decorrência de demanda complementar de serviços pelo prazo determinado por lei. O trabalhador temporário se insere dentro da organização empresarial da tomadora de serviços.

A terceirização não se presta às hipóteses previstas em lei para o fornecimento de mão-de-obra temporária, mas, sim, para o exercício de funções acessórias às atividades principais da empresa tomadora de serviços e não possui prazo máximo previsto em lei, sendo certo que o prazo será determinado pela vigência do contrato de prestação de serviços entabulado entre as contratantes. Os serviços prestados por trabalhadores terceirizados não são subordinados à empresa contratante e, sim, à empresa prestadora de referidos serviços.

A redação da Lei nº 6.019 de 1974, conforme alhures já esclarecido, versava tão somente sobre o trabalho temporário, e, portanto, as disposições contidas acerca da terceirização são todas novidades legislativas trazidas pela Lei nº 13.429 de 2017.

Referido diploma legal trouxe a definição da empresa prestadora de serviços, senão vejamos:

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

A Lei nº 13.429 de 2017, portanto, trouxe a primeira disposição legal que disciplina a condição de empresa prestadora de serviços. Note-se que há necessidade de que seja pessoa jurídica de direito privado e que se prestará ao fim de realizar serviços determinados e específicos à contratante.

Assim como fez em relação às empresas de trabalho temporário, a Lei nº 6.019 de 1974 com a redação que lhe fora dada pela Lei nº 13.429 de 2017, procurou, mais precisamente em seu artigo 4º-B, estabelecer requisitos para o funcionamento das empresas prestadoras de serviço, senão vejamos:

*“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 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.”.*

Pretendeu o legislador estabelecer critérios mínimos para a constituição e funcionamento das empresas prestadoras de serviço. A obrigação de estar inscrita no cadastro de pessoas jurídicas, bem como o registro da empresa na Junta Comercial de sua localidade é inerente ao exercício das atividades de empresas mercantis, sendo a primeira a demonstração de regularização junto à Receita Federal e a segunda junto ao ente vinculado ao Governo do Estado.

Aliás, a finalidade da Junta Comercial é assim descrita no sítio eletrônico do ente no Estado de São Paulo<sup>17</sup>, *in verbis*:

*“Tem como finalidades precípua dar garantia, publicidade, autenticidade, segurança e eficácia aos atos jurídicos das empresas mercantis, submetidos a registro, cadastrar empresas e manter atualizadas as informações pertinentes, além de proceder à matrícula dos agentes auxiliares do comércio, bem como ao seu cancelamento.”.*

A compatibilidade do capital social obedece a critérios que são estabelecidos em correspondência ao número de empregados da empresa, o que, *per si*, demonstra a preocupação do legislador em se preocupar com a solvabilidade das verbas devidas aos seus empregados, eis que quanto maior o número de empregados, maior terá que ser o valor do capital social da referida empresa de prestação de serviços.

---

<sup>17</sup> [http://www.institucional.jucesp.sp.gov.br/cidadao\\_perguntas-frequentes.php](http://www.institucional.jucesp.sp.gov.br/cidadao_perguntas-frequentes.php) Acesso em: 25/09/2017

Note-se que, diferentemente das empresas de trabalho temporário, não se faz necessário qualquer registro de funcionamento junto ao Ministério do Trabalho e Emprego. A nosso ver, certo é que as atividades se distinguem, mas, por outro lado, nos parece interessante o devido registro junto ao órgão público competente, a fim de que seja realizada efetiva fiscalização por mencionado ente.

Ora, nada obstante a prestação de serviços se trate de intermediação de mão-de-obra diferenciada da modalidade do trabalho temporário, certo é que o registro e eventual fiscalização regular *a posteriori* pelo órgão competente em nada criaria óbices ao pleno funcionamento das empresas, desde que atendidos os requisitos necessários ao seu pleno exercício.

A empresa contratante, por sua vez, é definida, igualmente pela primeira vez na legislação pátria, a partir da promulgação da Lei nº 13.429 de 2017, sendo incluído o artigo 5º-A, a fim de conceituá-la legalmente, *in verbis*:

*“Art. 5º-A – Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.”.*

A contratante, igualmente conhecida como tomadora de serviços, poderá ser constituída por pessoa física ou jurídica que firma contrato de prestação de serviços de natureza civil com a prestadora.

### **4.3. Contrato**

A Lei nº 13.429 de 2017 incluiu o artigo 5º-B à redação da Lei nº 6.019 de 1974, a fim de disciplinar o contrato entabulado entre as partes acima definidas, ou seja, entre a empresa prestadora de serviços e a sua contratante, senão vejamos:

*“Art. 5º-B – O contrato de prestação de serviços conterà:*

*I – qualificação das partes;*

*II – especificação do serviço a ser prestado;*

*III – prazo para a realização do serviço;*

*IV – valor.”.*

Nos parece dispensáveis maiores comentários acerca da qualificação das partes, ao passo que por se tratar de contrato não haveria como não se identificar as partes contratantes, e, conseqüentemente, auferir suas obrigações advindas com a celebração do contrato. Conquanto ao exposto, certo é que as partes contratantes deverão preencher os requisitos necessários ao seu funcionamento, ou seja, a empresa prestadora de serviços deverá obedecer aos critérios estipulados no artigo 4º-B do mesmo diploma legal.

O inciso III do referido artigo 5º-B assevera acerca da necessidade de que se conste, em sede de contrato de prestação de serviços o prazo para a realização dos préstimos contratados. Não há, como ocorre no trabalho temporário, a limitação de prestação de serviços, sendo certo que é inerente à autonomia da vontade das partes contratantes em constituir obrigações recíprocas pelo prazo que entenderem conivente com suas expectativas.

No mesmo sentido, o inciso IV de referido dispositivo legal, igualmente, assevera acerca da necessidade de que conste o valor da prestação dos serviços contratados. Nos parece que não há como não constar em sede de referido contrato os valores contratados, eis que se trata de obrigação de um dos contratantes, e, certamente, a parte contrária não permitiria a contratação por valores previamente indeterminados.

No mais, o local da prestação de serviços será, igualmente, estipulado em sede de contrato de prestação de serviços, sendo facultada a realização dos préstimos nas instalações físicas da tomadora de serviços ou em outro local, de

comum acordo entre as partes, conforme se infere do §2º do artigo 5º-A, introduzido à Lei nº 6.019 de 1974 com o advento da Lei nº 13.429 de 2017, *ipsis litteris*:

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

Em relação à necessidade de especificação dos serviços a serem prestados, urge-nos demonstrar que as definições de empresa prestadora de serviços e da tomadora de serviços trazidas pela Lei nº 13.429 de 2017 mencionam expressamente “*serviços determinados e específicos*”.

Note-se, portanto, que o legislador entendeu por incluir a necessidade de especificação das atividades em todos os artigos concernentes à contratação.

Conclui-se que o legislador se preocupou com o exercício de atividades para as quais não houve contratação, ou seja, as atividades exercidas limitam-se àquelas contratadas.

A preocupação do legislador se infere como extremamente válida, eis que a disponibilização dos serviços deverá ser pautada por razoabilidade e forma determinada, sob pena de toda a atividade da empresa acabar sendo realizada por diversas empresas prestadoras de serviço, sem, nesse momento, adentrar a famigerada discussão acerca do exercício de atividades-fim por prestadores de serviço que será analisada de maneira mais específica no tópico seguinte.

No mais, certo é que a prestação de serviços é contratada por intermédio de contrato de prestação de serviços, e, conseqüentemente, na esfera cível. Assim sendo, deverá, portanto, preencher os requisitos legais inerentes à referida contratação.

Notório e sabido que o contrato gera obrigação ou obrigações aos contratantes. Nesse cerne são relevantes os ensinamentos de Silvio de Salvo Venosa<sup>18</sup>, *in verbis*:

*“A obrigação constitui-se no objeto imediato do contrato. As obrigações são de dar, fazer e não fazer. A prestação contida nessas obrigações é que se constituirá o conteúdo propriamente dito do contrato, em seu objeto, ou objeto mediato do contrato. A obrigação contratual consiste sempre numa prestação. Nesse sentido, as prestações importarão na entrega de uma coisa, na efetivação de um serviço, na abstenção de um fato expressamente descrito etc.. O objeto do contrato, seu conteúdo propriamente dito, recai, portanto, sobre um bem econômico, coisa ou serviço, o qual, por meio do contrato, torna-se matéria de aquisição, alienação, gozo, garantia etc..”*

Ora, por se tratarem de obrigação contratual, certo é que os serviços contratados deverão ser trazidos de forma determinada e específica, ou seja, não se admitirá contrato de prestação de serviços com obrigação indeterminada ou genérica, e, conseqüentemente, a exigência contida na Lei nº 13.429 de 2017 se faz pertinente.

Aliás, tamanha fora a preocupação em deixar expressamente consignada a necessidade de constar a expressão “*serviços determinados e específicos*” que o legislador assim o fez quando da redação dos artigos que conceituam os contratantes, quais sejam, a empresa prestadora de serviços (art. 4º-A), a empresa contratante (art. 5º-A), bem como quando elucidou os requisitos dos contratos de prestação de serviços (art. 5º-B).

Certo, portanto, que a expressa previsão se propõe a obstaculizar o desvirtuamento das atividades contratadas. Aliás, o §1º do artigo 5º-A,

---

<sup>18</sup> VENOSA, Silvio de Salvo. *Direito civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos*. 13ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2013. p. 463

igualmente, assegura a vedação ao exercício de atividades distintas das contratadas, senão vejamos:

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

Certo é, por qualquer prisma que se analise a matéria, que as atividades desenvolvidas pelos empregados das prestadoras de serviço deverão estar compreendidas nas atividades que foram contratadas pela tomadora.

Nos parece que o exercício de atividades distintas das que foram contratadas pela tomadora de serviços implicará em nítido desvirtuamento da prestação de serviços, e, conseqüentemente, em reconhecimento de vínculo empregatício diretamente com a tomadora de serviços, com fulcro no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho que assegura a nulidade os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar os preceitos contidos no mencionado diploma legal.

Ora, é que a contratação deverá ser concernente à prestação de serviços específicos e determinados e o seu desvirtuamento para a realização de atividades que não foram contratadas acabará por impedir a contratação direta de empregados para o exercício de referidas atividades, além de beneficiar o contratante em detrimento dos trabalhadores.

Os Tribunais Pátrios já utilizavam entendimento analogamente aplicada ao caso em estudo quando havia desvirtuamento e exercício de atividades-fim da empresa tomadora de serviços, senão vejamos:

*“TERCEIRIZAÇÃO. DESVIRTUAMENTO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. FRAUDE. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. A terceirização, por si só, não representa uma prática ilegal, pois decorre da competitividade no mercado de trabalho. No entanto, o*

*desvirtuamento da formação da relação empregatícia, utilizando-se do artifício de contratar mão de obra por empresa interposta, voltada para atividade fim do tomador, mediante contrato de prestação de serviços, desonerando-se de encargos sociais, afigura-se prática ilegal. Evidenciando-se dos autos que o autor laborou, de forma terceirizada, realizando atividades diretamente vinculadas aos fins da instituição bancária, entende-se que a função por ele desempenhada estava intimamente ligada à dinâmica da instituição, não se lhe podendo furtar as vantagens obtidas pela categoria profissional dos empregados do tomador de serviços, em aplicação analógica do artigo 12, a, da Lei 6.019/74, na forma do artigo 8º da CLT.”. (TRT-3 - RO: 00474201006703003 0000474-09.2010.5.03.0067, Relator: Marcelo Lamego Pertence, Setima Turma, Data de Publicação: 29/03/2011,28/03/2011. DEJT. Página 116. Boletim: Não.)*

#### **4.3.1. Atividade-Fim**

Quando da promulgação da lei objeto do presente estudo, qual seja, a Lei nº 13.429 de 2017, muito se noticiou nos meios de comunicação acerca da inovadora possibilidade de utilização da terceirização em atividades-fim da tomadora de serviços, como, por exemplo, o G1 Economia<sup>19</sup>, El Pais<sup>20</sup>, Jornal do Brasil<sup>21</sup>, dentre outros. Nada obstante a isso, referida possibilidade não restou assim determinada após o advento de mencionado diploma legal, senão vejamos.

---

<sup>19</sup> *G1 Economia*, digital, edição 27 de março de 2017. Disponível em <http://g1.globo.com/economia/noticia/entenda-o-projeto-de-lei-da-terceirizacao-para-todas-as-atividades.ghtml>  
Acesso em: 25/09/2017

<sup>20</sup> *EL Pais*, digital, edição de 23 de março de 2017. Disponível em [http://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/21/politica/1490127819\\_298981.html](http://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/21/politica/1490127819_298981.html)  
Acesso em: 25/09/2017

<sup>21</sup> *Jornal do Brasil*, digital, edição de 31 de março de 2017. Disponível em <http://www.jb.com.br/pais/noticias/2017/03/31/michel-temer-sanciona-lei-da-terceirizacao-em-todas-as-atividades.html>  
Acesso em: 25/09/2017

Lembremos que consta no §3º do artigo 9º da Lei nº 6.019 de 1974, após as alterações advindas com a promulgação da Lei nº 13.429 de 2017, a expressa possibilidade de realização por trabalhadores temporários de atividades-meio e atividades-fim da empresa tomadora de serviços.

Rememoremos que referido dispositivo legal versa acerca do contrato celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços. Em relação ao contrato estabelecido entre a empresa prestadora de serviços e a tomadora, o legislador não entendeu por repetir a faculdade de forma expressa, o que, *per si*, a nosso ver, respeitados os entendimentos em sentido contrário, não enseja a interpretação da possibilidade de prestação de serviços em atividades-fim.

Em um primeiro momento, imperioso se faz o esclarecimento de que o artigo 9º é específico à relação ao trabalho temporário e não pode ser estendido de forma arbitrária ao instituto da terceirização. Ora, é que um dos métodos de hermenêutica é o processo sistemático em que se busca a inteligência de um texto legal analisando-o em conjunto a institutos próximos, mas, por outro lado, independentes e assim através da interpretação do sistema se conclui o que pretendia àquele que redigiu a norma e, mais, o que pretende a própria norma, nesse cerne se faz valiosíssima a lição de Carlos Maximiliano<sup>22</sup>, reparemos:

*“Em toda ciência, o resultado do exame de um só fenômeno adquire presunção de certeza quando confirmado, contrastado pelo estudo de outros, pelo menos dos casos próximos, conexos; à análise sucede a síntese; do complexo de verdades particulares, descobertas, demonstradas, chega-se até à verdade geral.”*

---

<sup>22</sup> MAXIMILIANO, Carlos. *Hermenêutica e aplicação do direito*. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2008. p. 104.

Assim é, portanto, que se o legislador em tema próximo e semelhante, objeto de alterações através do mesmo diploma legal, entendeu pela necessidade de facultar de forma expressa a possibilidade em um instituto e silenciou em relação ao outro cerne o intérprete deve entender pela não possibilidade, eis que se assim pretendesse o legislador o teria feito de forma expressa.

Aliás, aos 12 de abril do ano de 2017, o Deputado Federal Rogério Marinho, relator do projeto de lei que versa acerca da reforma trabalhista, inseriu no substitutivo da relatoria do projeto de lei a proposta de nova redação do artigo 4º-A da Lei nº 6.019 de 1974, a partir da redação que lhe fora dada pela Lei nº 13.429 de 2017, e quem pretende a expressão previsão da possibilidade de contratação de serviços em quaisquer atividades da empresa contratante, o que, *per si*, demonstra que o próprio legislador entende pela não possibilidade diante da redação do novo dispositivo.

Nada obstante a isso, os Tribunais Pátrios estão proferindo julgados no sentido de que a terceirização de atividades-fim fora autorizada pela redação da Lei nº 13.429 de 2017 que alterou a Lei nº 6.019 de 1974, desde que os serviços sejam determinados e específicos, como assim determina os artigos 4º-A e 5º-A.

No mais, fundamentam suas decisões com supedâneo na previsão contida no §2º do artigo 4º-A que assevera acerca da não configuração de vínculo empregatício entre os trabalhadores e a tomadora de serviços ou seus sócios, senão vejamos:

*“1. CONCESSIONÁRIA DE ENERGIA ELÉTRICA. ELETRICISTA E AUXILIAR DE ELETRICISTA. ATIVIDADE-FIM. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA - O serviço de eletricista é essencial ao fim social da empresa concessionária de energia elétrica, porque inserido no núcleo da dinâmica empresarial. Configura-se ilícita a terceirização desse*

*serviço, pois diretamente relacionado com a atividade-fim da empresa tomadora dos serviços, na forma da exegese das Súmulas 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, não se aplicando a recente Lei 13.429/2017 permitindo a terceirização da atividade-fim da empresa, pois referida norma não existia no período de vigência do contrato de trabalho, não podendo ser aplicada de forma retroativa para apanhar situações e direitos adquiridos na vigência da lei anterior, sob pena de se violar os princípios da irretroatividade da lei nova e da segurança jurídica garantidos pelos expressos termos dos arts. 5º, caput, e inciso XXXVI, do Texto Maior (...).” (TRT-24 00249761720155240046, Relator: FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO, 2ª TURMA, Data de Publicação: 28/08/2017)*

*“RECURSO ORDINÁRIO DO DESO.TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. ILICITUDE. NÃO CONFIGURAÇÃO. RESPONSABILIDADE DA TOMADORA AFASTADA. REFORMA DA SENTENÇA. ISONOMIA SALARIAL DOS TERCEIRIZADOS COM OS EMPREGADOS DA TOMADORA. INDEFERIMENTO. In casu, a Reclamante, na Exordial, formulou pedido de declaração da responsabilidade solidária ou, sucessivamente, subsidiária da segunda Reclamada, ora Recorrente, no pagamento das verbas trabalhistas devidas pela primeira Reclamada, em face de contratação supostamente ilegal de serviços ligados a sua atividade-fim, que resultaria na ilicitude da terceirização, sendo que a Autora exercia, no setor administrativo da Recorrente, como terceirizada, a função de atendente comercial, prestando informações por meio telefônico, ou presencial, relacionadas a assuntos inerentes à conta de água, tais como mudança de titularidade, segunda via, reclamações sobre falta de água, vazamentos, religação, entre outras. Ora, a possibilidade de execução de serviços especializados, como a desenvolvida pela Autora, não implica em terceirização ilegal de serviços, de modo que o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, não se refere à atividade-fim da empresa, pois o terceiro contratado exerce uma atividade especializada que não*

*se confunde com o objeto principal da empresa que o contratou, já que não fazia "o planejamento, a execução das obras e instalações, a operação e manutenção dos sistemas de abastecimento de água, de coleta e tratamento de esgoto, a medição dos consumos, o faturamento com a aplicação de tarifas, a cobrança e arrecadação de valores, a aplicação de sanções", esses os objetos da Tomadora dos serviços. Ademais, considerando que a Lei n. 13.429/2017 estabelece que a terceirização de qualquer serviço da empresa tomadora será lícito, desde que sejam terceirizados serviços determinados e específicos e que a empresa prestadora de serviços utilize os trabalhadores contratados nesses serviços terceirizados, revi meu posicionamento diante desta nova situação, entendo lícita a terceirização de mão de obra nos moldes ali delineados, pois a Lei não faz diferenciação entre atividade-fim e atividade-meio. Recurso Ordinário da DESO a que se dá provimento. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. RECURSO DA RECLAMANTE. JUSTIÇA GRATUITA. INDEFERIMENTO NO JUÍZO PRIMEIRO. REFORMA DA SENTENÇA. In casu, percebendo-se que a Obreira, na Exordial, requereu na forma da Lei o benefício, concluindo-se, nos Autos, pela ausência de condições financeiras para suportar os gastos exigidos pela Demanda, mostra-se ser devida a gratuidade da Justiça, com o que é de se reformar, no aspecto, a Sentença, deferindo à Reclamante os benefícios da gratuidade da Justiça. Recurso Ordinário Obreiro a que se dá parcial provimento.”. (TRT-20 00003600620155200008, Relator: JOSENILDO DOS SANTOS CARVALHO, Data de Publicação: 04/09/2017)*

A nosso ver, *data maxima venia*, o entendimento não deve prosperar, ao passo que a terceirização, *per si*, acaba por interferir nos elementos consolidados na Constituição Federal da República de 1988, tais como, integração do trabalhador na organização da empresa, a continuidade da relação de emprego e a pessoalidade na prestação de labor. Ademais, a

Recomendação nº 198 de 2006 da Organização Internacional do Trabalho, assim dispõe em seus artigos 4.b e 13.a, *in verbis*:

*“4. Políticas nacionais devem ao menos incluir medidas para:*

*(...)*

*b) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção;*

*13. Os Membros devem considerar a possibilidade de definirem em suas leis e regulamentos, ou por outros meios, indicadores específicos da existência de uma relação de trabalho. Estes indicadores podem incluir:*

*a) o fato de que o trabalho: é realizado de acordo com as instruções e sobre o controle de outro grupo; envolvendo a integração do trabalhador na organização da empresa; é executado unicamente ou principalmente para o benefício de outra pessoa; deve ser realizado pessoalmente pelo trabalhador; é realizado dentro de horas de trabalho específicas ou dentro do local de trabalho especificado ou acordado pelo grupo que requisitou o trabalho; é de uma duração particular e tem uma certa continuidade; requer a disponibilidade do trabalhador; ou envolve a provisão de ferramentas, materiais e maquinário pelo grupo requisitado para o trabalho”.*

Ora, conclui-se, portanto, que a integração do trabalhador na estrutura organizacional da empresa, a prestação de serviços de forma pessoal e a continuidade da relação de emprego no tempo são características fundamentais

da relação de emprego e que foram confirmadas pela Constituição Federal em consonância com os ditames internacionais atinentes ao cerne e que podem ser afetadas pela terceirização desmedida, senão vejamos.

A terceirização implica em alta rotatividade de mão de obra, o que, *per si*, afasta a diretriz constitucional de continuidade da relação de emprego, aliás, elevada pela doutrina à princípio do direito do trabalho, e, tampouco, a pessoalidade do desenvolvimento do labor.

A título de exemplo, citamos pesquisas<sup>23</sup> encomendadas pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros (SINDEEPRES) em que foram avaliadas as questões concernentes ao instituto da terceirização a partir de análise de estatísticas contratuais. Em um dos aspectos da referida pesquisa, onde foram analisados dados de 1985 a 2010, constatou-se que oito em dez empregados terceirizados seriam substituídos em um lapso temporal de 18 meses.

No mesmo sentido, certo é que diante de tamanha rotatividade de empregados, não se faz possível a devida integração do trabalhador na estrutura da empresa, o que, conseqüentemente, acaba por interferir em sua liberdade de associação, ao passo que o modelo sindical brasileiro é pautado pela vinculação do empregado ao ente sindical relacionado à categoria da atividade econômica exercida pelo empregador.

Ademais, nesse cerne, urge-nos demonstrar que ao deixar de integrar a categoria profissional vinculada à atividade da tomadora de serviços, o trabalhador acaba por pertencer ao ente sindical competente pela representação de empregados de empresas prestadoras de serviços, e, conseqüentemente, deixa de ser agraciado por eventuais benefícios instituídos em instrumentos

---

<sup>23</sup> Pesquisa publicada no site do Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros (SINDEEPRES). Disponível em <http://www.sindeepres.org.br> Acesso em: 25/09/2017

normativos decorrentes de negociação coletiva relacionados à tomadora de serviços.

Outro aspecto negativo se refere à remuneração inferior dos empregados terceirizados. Em pesquisa elaborada pelo DIEESE/CUT<sup>24</sup> verificou-se que em dezembro do ano de 2010, a remuneração dos trabalhadores terceirizados era 27,1% inferior do que a dos empregados diretamente contratados que exerciam idênticas funções.

Obviamente que a redução da faixa remuneratória do trabalho terceirizado acaba por influenciar, igualmente, em rebaixamento pecuniário de todos os direitos trabalhistas que incidem sobre a remuneração.

O mesmo trabalho de pesquisa<sup>25</sup> revela que a inadimplência em direitos rescisórios é extremamente superior nos casos de empresas prestadoras de serviço, e, conseqüentemente, há uma elevação de conflitos trabalhistas em uma esfera do Poder Judiciário que já é deveras congestionada.

Por outro lado, certo é que a liberdade de contratação das tomadoras de serviços é, igualmente, assegurada pela Constituição Federal, eis que expressa os princípios da livre iniciativa e da autonomia privada. Nesse sentido, inequívoco é que a proibição da utilização da terceirização, que conforme alhures já demonstrado se trata de aprimoramento dos meios de produção a partir da redução de custos, também se mostra incompatível com o ordenamento jurídico pátrio.

Nesse sentido, o intérprete deverá coadunar as disposições legais em conflito e buscar uma forma de conciliar a efetivação do ordenamento como

---

<sup>24</sup> *Terceirização e Desenvolvimento, uma conta que não fecha*, p. 6. DIEESE/CUT: São Paulo, 2011, p. 13. Disponível em [http://www.sintel.org.br/downloads/dossie\\_terceirizacao\\_cut.pdf](http://www.sintel.org.br/downloads/dossie_terceirizacao_cut.pdf) Acesso em: 25/09/2017

<sup>25</sup> *Idem*, p. 13

um todo. Ante isso, nos parece que a terceirização deverá ser utilizada no espaço capaz de concretizar a eficácia dos direitos fundamentais envolvidos na relação conflituosa e é nesse liame que nos demonstra concebível a limitação da utilização da terceirização tão somente nas atividades-meio da tomadora de serviços, a fim de diminuir o prejuízo social que decorre do instituto.

Conquanto ao exposto, imperioso esclarecermos que há em trâmite no Supremo Tribunal Federal, desde o ano de 2014, Ação de Descumprimento de Preceito Federal nº 324/DF que suscita violação à livre iniciativa a partir da impossibilidade de terceirização de atividades-fim, sob a relatoria do Ministro Luis Roberto Barroso que após a promulgação da Lei nº 13.429 de 2017 intimou as partes litigantes, bem como os *amicus curiae*, a se manifestar acerca da novidade legislativa.

No mesmo sentido, há em trâmite de repercussão geral, igualmente, no Supremo Tribunal Federal o Recurso Extraordinário nº 958.252, sob a relatoria do Ministro Luiz Fux, discutindo a validade da Súmula nº 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho em relação à restrição imposta concernente a contratação de serviços terceirizados em atividades-fim. Nenhuma das duas ações já foram decididas pelo Supremo Tribunal Federal.

Nesse momento, certo é que não nos cabe tecer maiores considerações acerca do que decidirá o Supremo Tribunal Federal, mas, por certo, que as decisões acabarão por interferir no instituto da terceirização e em sua aplicabilidade no mercado de trabalho, *data maxima venia*, esperemos que o Colegiado profira sua decisão analisando todas as nuances do caso em específico e não somente o interesse de grandes associações de empregadores, eis que há desdobramentos das mais variadas previsões constitucionais envolvidas no litígio.

#### **4.4. Subordinação**

Na relação de trabalho temporário, conforme visto alhures, o empregado temporário se insere na organização da empresa, eis que ali se encontra para a substituição de pessoal regular e permanente, bem como para atender demanda complementar de serviços.

Conclui-se, portanto, que o empregado temporário se insere na estrutura da empresa tomadora de serviços, e, conseqüentemente, a ela se subordina por intermédios dos prepostos da contratante.

Por outro lado, no instituto da terceirização, com a introdução do §1º do artigo 4º-A à Lei nº 6.019 de 1974 por força do advento da Lei nº 13.429 de 2017, assim passou a constar no texto legal, *in verbis*:

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

Note-se, portanto, que o legislador entendeu por deixar expressamente consignado que será atribuída à empresa prestadora de serviços a contratação, remuneração e direção dos trabalhos prestados pelos trabalhadores que disponibiliza à tomadora de serviços que se inserem na contratada prestação de serviços.

A tomadora de serviços contrata a prestação de serviços por determinada empresa e não empregados para o exercício de referida prestação, razão pela qual, o poder diretivo de referidos empregados será exercido pela empresa prestadora de serviços.

O poder diretivo possui fundamento legal no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, *ipsis litteris*:

*“Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”.*

Ora, por assumir o risco da atividade econômica, certo é que o empregador possuirá o poder de dirigir a prestação de serviços da maneira que melhor lhe aprouver, obviamente, dentro dos limites legais. Válida a transcrição do ensinamento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>26</sup>, *in verbis*:

*“Referido poder, assim, é de titularidade do empregador. Além disso, o exercício do poder de direção é, justamente, o fator de subordinação jurídica presente na relação de emprego. Ou seja, o empregado trabalha de forma subordinada em razão do exercício do poder de direção pelo empregador.”.*

Em relação à subordinação, relevantes são os esclarecimentos de Mauricio Godinho Delgado<sup>27</sup>, *ipsis litteris*:

*“A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.”.*

Note-se, portanto, que ao estar submetido ao poder diretivo do empregador, o empregado, por sua vez, se encontrará subordinado às diretrizes impostas por àquele que assume o risco da atividade econômica, ou seja, o empregador determinará a forma de prestação do labor.

À empresa prestadora de serviços caberá o exercício do poder diretivo em relação aos seus empregados, e, conseqüentemente, estes a ela estarão

---

<sup>26</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 4ª ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Método, 2011. p. 165.

<sup>27</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 325.

subordinados. O novo dispositivo legal não difere do entendimento jurisprudencial atinente ao cerne, eis que o item III da Súmula nº 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho assegurava hipótese idêntica ao asseverar que não haveria formação de vínculo empregatício com o tomador de serviços, desde que inexistente pessoalidade e subordinação direta.

Ora, ao contratar a prestação de serviços na forma prelecionada em lei, ou seja, através de serviços específicos e determinados, a tomadora de serviços não intervirá nos préstimos dos empregados da prestadora de serviços, pois já os determinou à época da contratação, sendo certo que não deverá dirigir ordens ou diretrizes aos empregados da prestadora de serviços, sob pena de desvirtuamento do instituto, e, conseqüentemente, posterior reconhecimento judicial de terceirização ilícita que acarreta em caracterização de vínculo empregatício de forma direta com a tomadora de serviços. Aliás, diversas são as decisões nesse sentido, senão vejamos:

*“TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. PESSOALIDADE E SUBORDINAÇÃO DIRETA À TOMADORA. Existindo prova de que o autor sempre trabalhou de forma pessoal e diretamente subordinada à tomadora de serviço, deve ser reconhecido o vínculo empregatício diretamente com esta.”. (TRT-5 – Recurso Ordinário: 00005679720155050371 BA 0000567-97.2015.5.05.0371, Relator: ALCINO FELIZOLA, 4ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 15/03/2016.)*

No mais, aceitar o contrário acarretaria em nítido detrimento dos direitos trabalhistas assegurados aos empregados, bem como do princípio da isonomia previsto no *caput* do artigo 5º da Constituição Federal.

O §2º do artigo 4º-A, igualmente, introduzido à Lei nº 6.019 de 1974 com o advento da Lei nº 13.429 de 2017, por sua vez, assim dispõe, *ipsis litteris*:

*“§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.”.*

Em um primeiro momento, urge-nos esclarecer que o texto do dispositivo não difere grotescamente do entendimento jurisprudencial consolidado na Súmula nº 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, ao passo que o item III de referido verbete já fazia previsão semelhante.

Por outro lado, há no texto sumulado a expressão “desde que inexistente a pessoalidade e subordinação direta”, ou seja, o entendimento consolidado entendeu por bem fazer expressa menção às exceções.

O texto legal trazido com a Lei nº 13.429 de 2017, por sua vez, não trouxe semelhante ressalva, porém nos parece certo que a previsão contida no §2º do artigo 4º-A se refere às hipóteses ordinárias de terceirização, ou seja, àquelas que estão em perfeita consonância com as demais disposições legais contidas no texto da Lei.

É que não nos parece crível que o legislador institua diversas diretrizes acerca do cerne em texto legal e, após, diante de descumprimento do que assegurou como obrigatório afaste de forma imperativa o reconhecimento de vínculo empregatício, sob pena de banalização do instituto e, pior, em detrimento do valor social do trabalho, fundamento do Estado Democrático de Direito, nos termos do inciso IV do artigo 1º da Constituição Federal.

A título de exemplificação, o disposto no §1º do artigo 4º-A da Lei nº 6.019 de 1974, após a introdução trazida pela Lei nº 13.429 de 2017, assegura que será a prestadora de serviços que dirigirá a prestação de serviços de seus empregados em relação à tomadora de serviços, pois bem, imaginemos um cenário onde a tomadora direcione ordens diretas ao empregado da prestadora

de serviços ou exija que a prestadora de serviços não troque o empregado alocado em seu posto de serviços, pois aprecia o labor de referido empregado.

Ora, nessas circunstâncias, certo é que a tomadora de serviços estará exercendo poder diretivo sobre referido empregado, bem como exigindo a pessoalidade da prestação de serviços, e, conseqüentemente, estará transgredindo o que o próprio texto legal assevera. Nesse cenário, certo é que restará caracterizado o vínculo de emprego.

Nada obstante ao exposto, pelo contido no item II da Súmula nº 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, certo é que o descumprimento das determinações agora legais e outrora tão somente jurisprudenciais não gerará vínculo de emprego com a Administração Pública, quando essa for a tomadora de serviços.

Ora, é que a Constituição Federal, no inciso II de seu artigo 37, adverte que a investidura em cargos ou empregos públicos depende de prévia aprovação em concurso público, e, conseqüentemente, não poderá ser reconhecido vínculo com os entes da Administração Pública.

Nada obstante a isso, a jurisprudência firmou entendimento no sentido de que a impossibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício não impede, ante ao princípio da isonomia, o reconhecimento de diferenças salariais decorrentes de referida contratação irregular com paradigmas que exerçam a mesma função, mas com a prévia aprovação em concurso público, conforme se infere do seguinte julgado do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, senão vejamos:

*“RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ISONOMIA 1. Conforme entendimento consagrado na Orientação Jurisprudencial nº 383 da SbdI-1 do TST, a contratação irregular de empregado, mediante empresa interposta,*

*não enseja a formação de vínculo de emprego com entidade integrante da Administração Pública. Não impede, todavia, o reconhecimento de diferenças salariais decorrentes do princípio da isonomia, em virtude da aplicação, por analogia, do art. 12 da Lei nº 6.019/74, desde que presente a igualdade de funções. 2. Acórdão regional que se revela em consonância com essa jurisprudência. 3. Recurso de revista não conhecido integralmente.”. (TST - RR: 1222001620095030024, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 06/05/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/05/2015)*

#### **4.5. Quarteirização**

O §1º do artigo 4º-A, introduzido com a inovação legislativa trazida com a Lei nº 13.429 de 2017, que, por sua vez, alterou a redação da Lei nº 13.429 de 2017, assim dispõe, senão vejamos:

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

A parte final de referido dispositivo autoriza a subcontratação de outras empresas para a realização dos serviços contratados pela tomadora em relação à prestadora de serviços. Referida modalidade é conhecida como quarteirização que nada mais é do que a contratação por parte de uma empresa prestadora de serviços, e, conseqüentemente, terceirizada, de uma outra empresa prestadora de serviços, a fim de realizar as atividades para as quais a primeira fora contratada.

Não havia em qualquer instrumento legal ou jurisprudencial, anterior à edição da Lei nº 13.429 de 2017, menção à hipótese. Conquanto ao exposto, a jurisprudência pátria, justamente por não haver qualquer impedimento legal para tanto, a admitia, desde que observados os requisitos legais inerentes à terceirização. Em referidos casos, quando eram exercidas as atividades-fim da

empresa era decretada nula a contratação, com fulcro no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, e, conseqüentemente, reconhecido o vínculo de emprego com a tomadora de serviços, senão vejamos:

*“RECURSO DA PRIMEIRA RECLAMADA. QUARTEIRIZAÇÃO ILÍCITA. VÍNCULO JURÍDICO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS. A terceirização admitida em nosso ordenamento jurídico, é a prevista na Lei nº 6.019/74 (trabalho temporário), e na Súmula nº 331/TST (serviços de vigilância, conservação e limpeza e serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador). Pretensa quarteirização de serviço, diretamente ligado à atividade-fim do hospital, viola o disposto no artigo 9º da CLT. Vínculo empregatício que se reconhece diretamente com o tomador do serviço.”. (TRT-4 - RO: 00781009420095040202 RS 0078100-94.2009.5.04.0202, Relator: MARIA MADALENA TELESCA, Data de Julgamento: 31/07/2013, 2ª Vara do Trabalho de Canoas)*

Em relação à responsabilidade da tomadora de serviços, certo é que tendo as tomadoras de serviço se valido e beneficiado com a prestação de labor do empregado terceirizado, deverão ser todas responsabilizadas de forma subsidiária, eis que pertencentes à cadeia produtiva a qual o empregado terceirizado se inseriu. Aliás, nesse cerne é a jurisprudência pátria, senão vejamos:

*““QUARTEIRIZAÇÃO” DE SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DOS TOMADORES DE SERVIÇOS. O tomador de serviços responde subsidiariamente com o contratado pelas verbas trabalhistas devidas aos empregados que prestaram serviços em seu favor (Súmula 331 do TST). Havendo a “quarteirização” de serviços, ou seja, o contratado transfere a prestação de serviços para outra empresa, a qual é empregadora dos trabalhadores, todos os tomadores de serviços dessa cadeia produtiva respondem subsidiariamente. Recurso do reclamante provido em parte para responsabilizar*

*subsidiariamente os tomadores de serviços.”. (TRT-4 - RO: 00006518420125040451, Data de Julgamento: 06/07/2016, 6a. Turma)*

Nada obstante tenha previsto a possibilidade de subcontratação em sede da Lei nº 13.429 de 2017, *data venia*, não nos parece a medida adequada, eis que conforme já visto e discutido, a terceirização, *per si*, já implica em sopesar valores constitucionais, diante da inferior remuneração e benefícios trabalhistas em detrimento da liberdade de contratação das empresas tomadoras de serviços.

#### **4.6. Responsabilidade**

Conforme dito alhures, o instituto da terceirização não possuía regramento legal específico, sendo utilizado como parâmetros para sua utilização o entendimento jurisprudencial consolidado durante anos de prática do instituto.

Nesse sentido, ao dispor de forma expressa sobre o instituto, a Lei nº 13.429 de 2017, acrescentou à Lei nº 6.019 de 1974, dispositivos sobre a responsabilidade das empresas tomadoras de serviço em relação aos contratos de trabalho de empregados que a ela tenham prestado serviços, senão vejamos.

Em um primeiro momento, a empresa tomadora de serviços, conforme se verifica no §3º do artigo 5º-A da Lei nº 6.019 de 1974, é responsável pela garantia de condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, senão vejamos:

*“§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.”.*

Note-se, portanto, que a disposição é idêntica à que fora acrescentada, por meio da Lei nº 13.429 de 2017, ao artigo 9º da Lei nº 6.019 de 1974 que trata do trabalho temporário, e, conforme alhures mencionado, está em consonância

com o inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal que assegura que é direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meios de normas de saúde, higiene e segurança.

Nada obstante à semelhança deste parágrafo com a disposição concernente ao trabalho temporário, o legislador entendeu por não disciplinar como obrigatória a extensão de determinadas condições dos empregados diretamente contratados pela tomadora de serviços aos que lhe prestam serviços por intermédio de uma empresa prestadora de serviços, como assim o fez em relação ao trabalho temporário, observemos:

*“§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.”.*

A distinção é compreensível, ao passo que o trabalhador temporário se insere na estrutura organizacional da empresa, pois substitui pessoal regular e permanente ou atende à demanda complementar de serviços da tomadora de serviços. Note-se, portanto, que o empregado temporário se insere na estrutura da empresa, e, conseqüentemente, por força do princípio da isonomia não seria concebível que um empregado temporário não gozasse do mesmo atendimento médico, por exemplo, do que o empregado diretamente contratado pela tomadora de serviços.

Já na terceirização, o raciocínio deverá ser pautado pela não inserção completa do empregado contratado pela prestadora de serviços, eis que continua vinculado àquela, mas, por outro lado, prestando serviços determinados e específicos à empresa tomadora de serviços.

A título de exemplificação, imaginemos uma prestadora de serviços que forneça mão de obra a duas ou mais empresas do mesmo segmento de mercado,

em uma dessas empresas há atendimento médico personalizado e nas demais não. Nesse cerne, certo é que a obrigação da tomadora de serviços em proporcionar as mesmas condições de atendimento médico ensejaria distorção do princípio da isonomia no que concerne ao universo de funcionários tão somente da empresa prestadora de serviços.

Nada obstante a isso, certo é que o legislador entendeu pela faculdade da empresa tomadora de serviços proporcionar aos seus empregados ali alocados o mesmo tratamento, o que se entende como faculdade da tomadora que assim o fará por mera liberalidade.

Por fim, o legislador pretendeu deixar expressa a responsabilização subsidiária da tomadora de serviços em relação ao período em que se beneficiou do labor do empregado, vejamos:

*“§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 1981.”.*

Conforme já dito no tópico concernente à responsabilidade em sede de trabalho temporário, a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços pretende garantir a solvabilidade de eventuais direitos trabalhistas, ressalte-se que de cunho alimentar, suprimidos durante a prestação de serviços.

Aliás, referida responsabilização também poderá ser entendida sob o aspecto negocial, ao passo que as empresas tomadoras de serviços procurarão empresas com reconhecida idoneidade na prestação de serviços, e, ainda mais, a responsabilização poderá ser compreendida sob o aspecto fiscalizatório, eis que as contratantes serão mais diligentes ao fiscalizar a prestação de serviços

e o cumprimento das obrigações trabalhistas. Nesse cerne, valiosa a lição de Michel Olivier Giraudeau<sup>28</sup>, *ipsis litteris*:

*“Presume-se, nesse sentido, que, ao contratar os serviços oferecidos pela empresa terceirizada, o tomador deve certificar-se de que a contratada é, efetivamente, empresa idônea, com estrutura e organização suficientes ao bom cumprimento de suas próprias obrigações contratuais para com seus empregados. Em seguida se exige que o tomador, ciente da responsabilidade social de seu próprio empreendimento e da função social do contrato que firma com a empresa terceirizada, fiscalize esta última, garantindo que haja, na dinâmica da prestação dos serviços, o efetivo adimplemento das obrigações decorrentes desses contratos de trabalho estabelecidos entre a terceirizada e seus próprios empregados.”*

Aliás, *data maxima venia*, não nos parece correta a pretensão de parte da sociedade de que a responsabilização se torne solidária. Ora, é que a responsabilização subsidiária atende aos fins a que se presta, qual seja, garantir a solvabilidade de eventuais direitos trabalhistas suprimidos, e, ainda mais, garante a livre iniciativa dos empresários que contratam serviços.

Exigir que as tomadoras de serviços respondam solidariamente pelas obrigações trabalhistas para depois, se for o caso, propor ação de regresso é ir contra ao fim precípua da terceirização, qual seja, o aprimoramento da empresa a partir de seus meios de produção, bem como inviabilizar o pleno exercício do empreendimento que se ressalte possui, igualmente, função social.

Ora, é que o tomador de serviços, por vezes, se revela com maior estrutura e mais sólido financeiramente do que as prestadoras de serviço. Em um cenário como este, certo é que o credor irá buscar a satisfação de seu crédito a partir do executado que lhe pareça mais robusto financeiramente, para que este, após

---

<sup>28</sup> GIRAUDEAU, Michel Olivier. *Terceirização e responsabilidade do tomador de serviços*. São Paulo: Editora LTr, 2010. p. 98.

satisfeita a obrigação, busque em ação de regresso eventual prejuízo que lhe fora causado.

Nesse sentido, referida exigência, muito discutida no trâmite nas Casas Legislativas, acabaria por fomentar a criação de empresas prestadoras de serviços inidôneas.

Certo é que a contratação dos empregados é realizada diretamente pela prestadora de serviços que, por sua vez, disponibiliza seus empregados a outras empresas diante da necessidade das últimas. Porém, a título de exemplificação, caso encerrado o contrato de prestação de serviços, o empregado cessa suas atividades em relação àquele tomador e inicia em outro, note-se, portanto, que ele continuar a trabalhar em proveito da prestadora de serviços, mas, não mais, em relação à tomadora.

Diante do exposto, nos parece plenamente aceitável a responsabilização da tomadora de serviços tão somente de forma subsidiária, tendo em vista que garante a satisfação do crédito de ordem alimentar do empregado, bem como garante o exercício das atividades empresariais.

Nada obstante a isso, nos parece razoável o entendimento de que em casos de terceirização ilícita seja a tomadora de serviços solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas. Ora, é que ambas empresas foram responsáveis pela violação à relação jurídica avençada. Nesse cerne é esclarecedora a lição de Gabriela Neves Delgado<sup>29</sup>, observemos:

*“Não restam dúvidas, portanto, que a única maneira de se eliminar a prática ilícita terceirizante é imputando responsabilidade solidária às duas empresas que praticaram a irregularidade. A previsão da responsabilidade meramente subsidiária para a empresa que cometeu*

---

<sup>29</sup> DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: Editora LTr, p. 182.

*a conduta irregular terceirizante consiste em assegurar-lhe tratamento promocional, favorável, idêntico àquele que a ordem jurídica defere à empresa que realizou terceirização lícita. Isso é simplesmente um contra-senso. Se a ordem jurídica geral, quer no velho Código Civil, quer no novo estatuto civilista, enfatiza a responsabilidade solidária entre aqueles que cometeram ilicitudes, não é lógico que o Direito do Trabalho, mais interventivo do que o Direito Civil, mostre-se acovardado diante de uma conduta normativa promocional da própria ilicitude trabalhista.”.*

Ademais, outra não pode ser a responsabilização, que não a solidária em casos de terceirização entre empresas do mesmo grupo econômicos, aliás, o entendimento possui fulcro no §2º do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho. Jorge Luiz Souto Maior<sup>30</sup>, acerca do cerne, explica:

*“Juridicamente, uma empresa poderá deixar de produzir determinado item necessário para a consecução de seus objetivos, confiando a outra empresa a realização dessa produção, desviando-se a formação do vínculo empregatício, somente quando a prestadora de serviços possua uma unidade produtiva própria e não se constitua com o único objetivo de prestar serviços à primeira, pois isso demonstra o controle de uma sobre a outra, caracterizando o grupo econômico, sendo este o real empregador, resultando que todas as empresas componentes do grupo, controladora e controladas, serão responsabilizadas solidariamente pelos créditos trabalhistas (art.2º, §2º, da CLT).”.*

#### **4.7. Terceirização em Cenários Internacionais**

---

<sup>30</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: Editora LTr, 2000. p. 320.

Ora, por certo que a terceirização, entendida como aprimoramento dos meios de produção, e, conforme alhures já mencionado, não é instituto utilizado tão somente no Brasil.

Diante disso, nos parece relevante, a fim de fornecer elementos cognitivos e inteligíveis, ter ao menos noção do que é previsto em ordenamentos jurídicos e decisões judiciais internacionais. Por não ser instituto exclusivamente nacional, certo é que o conhecimento de regulamentações internacionais acerca do cerne fornecerá elementos de convicção e comparação aos que estudam o tema.

#### **4.7.1. França**

A legislação francesa entendeu por coibir práticas abusivas em sede de locação de mão de obra. O artigo L 125-1<sup>31</sup> do Código de Trabalho Francês, assim disciplina em tradução livre, senão vejamos:

*“Art. L. 125-1 – Toda operação com fim lucrativo de fornecimento de mão-de-obra que causa prejuízo ao assalariado ou impeça a aplicação dos dispositivos da lei, regulamento, convenção, acordo coletivo de trabalho ou marchandage é vedada.”.*

Note-se, portanto, que a legislação francesa é rigorosa ao disciplinar que será vedada qualquer operação com fim lucrativo de fornecimento de mão-de-obra, desde que cause prejuízo ao assalariado, bem como seja obstativa à aplicação dos dispositivos de lei, regulamentos ou instrumentos normativos decorrentes de negociação coletiva.

Nesse sentido, certo é que os casos serão analisados de acordo com as situações de cada contratação, ou seja, quando verificado prejuízo ao assalariado ou em afronta aos dispositivos de lei, regulamentos ou

---

<sup>31</sup> Code du Travail, Chapitre V – Marchandage, Art. L. 125-1. Toute opération à but lucratif de fourniture de main-d’éluder l’application des dispositions de la loi, de règlement ou de convention ou accord collectif de travail, ou marchandage, est interdite.

instrumentos normativos decorrentes de negociação coletiva, será considerada inválida, eis que vedada pelo Artigo L. 125-1, conforme visto alhures.

#### **4.7.2. Espanha**

Há expressa previsão legal no Estatuto dos Trabalhadores, mais precisamente em seu artigo 42, autorizando a terceirização. Ponto interessante em referida legislação é a ordinária responsabilidade solidária da tomadora de serviços quanto às obrigações de natureza salarial da empresa prestadora de serviços.

Ademais, estende a responsabilidade da tomadora de serviços pelo período de um ano após o término do contrato de prestação de serviços.

#### **4.7.3. México**

A legislação mexicana proíbe a intermediação de mão-de-obra, e, conseqüentemente, caso se verifique referido contexto fático, será a tomadora de serviços responsabilizada pela considerada fraude.

Nada obstante a isso, apresenta previsões semelhantes à terceirização ao disciplinar contratos de empreitada e prestação de serviços. No segundo caso, a legislação mexicana assevera que a real empregadora será a prestadora de serviços, e, obviamente, responsável pelo pagamento das verbas trabalhistas decorrente do exercício do labor.

Por outro lado, verificada a incapacidade financeira da prestadora de serviços em relação ao crédito de seus empregados, a tomadora de serviços será solidariamente responsável pelas obrigações, nos termos do que preleciona o artigo 13 da Lei Federal de Trabalho mexicana.

#### **4.7.4. Japão**

Desde a década de 1980, o Japão se queda à forte especialização do trabalho, otimização dos custos e descentralização de seus serviços, e, a esse fito, entendeu pela larga utilização do instituto da terceirização.

Em 1985, a fim de estabelecer controle sobre a utilização da terceirização, os japoneses entenderam pela regulamentação da matéria através da edição da Lei do Trabalhador Subcontratado. Referido diploma legal expressou a existência de dois tipos de empregados: *contract workers*, subordinados à prestadora de serviços com tarefas específicas a serem desempenhadas na tomadora de serviços, e: *dispatched workers*, subordinados à empresa tomadora de serviços.

Os primeiros são dirigidos e subordinados de forma direta à empresa prestadora de serviços, limitando-se a tomadora a fornecer e garantir a segurança no local de trabalho. Na hipótese dos segundos empregados, a contratação tem como objetivo o fornecimento de mão-de-obra.

## **5. DISPOSIÇÕES GERAIS**

Por fim, a Lei nº 13.429 de 2017 introduziu à Lei nº 6.019 de 1974, disposições gerais acerca do todo contido no diploma legal. Em seu artigo 19-A, o legislador disciplinou que o descumprimento das disposições contidas no instrumento legal acarretará multa regidas pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

O artigo 19-B, por sua vez, assevera que o disposto no instrumento legal não se aplicará às empresas de vigilância e transporte de valores, a fim de que permaneçam vigentes as disposições contidas em legislação específica, e, subsidiariamente, pela Consolidação das Leis do Trabalho.

O artigo 19-C disciplina os contratos em vigência, desde que as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos da Lei objeto do presente estudo. Nesse cerne, certo é que os termos da inovação legislativa não serão aplicados de forma imediata, e, tampouco, aplicáveis aos contratos já encerrados antes do advento da Lei nº 13.429 de 2017, como se verifica a partir do seguinte julgado do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, vejamos:

*“EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. OMISSÃO. INEXISTÊNCIA. LEI Nº 13.429/2017. IRRETROATIVIDADE. A matéria sobre a qual a Embargante alega ter havido omissão - relativa aos fundamentos adotados para determinar a responsabilidade solidária em razão do reconhecimento da ilicitude da terceirização e da configuração de grupo econômico - foi devidamente analisada e fundamentada no acórdão embargado, em consonância com o princípio constitucional da motivação das decisões judiciais (art. 93, IX, da CF), também referido na lei ordinária - arts. 832 da CLT e 489 do CPC/2015. Se a argumentação posta nos embargos não se insere em nenhum dos vícios mencionados nos arts. 897-A da CLT e 1.022 do CPC/2015, deve ser desprovido o recurso. Ressalte-se, ademais, serem inaplicáveis à hipótese em exame as disposições contidas na Lei nº 13.429/2017,*

*uma vez que o liame laboral se iniciou e se extinguiu em período anterior ao advento das alterações normativas, o que atrai a incidência da garantia constitucional à segurança jurídica e à correspondente proteção ao direito adquirido - que se extraem do art. 5º, XXXVI, da Lei Maior -, além da aplicação do princípio da irretroatividade da lei, previsto no art. 6º da LINDB. Pondera-se, ainda, que o legislador previu, expressamente, no art. 19-C da Lei 6.019/1974 - acrescido pela Lei 13.429/2017 -, que "Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei". No caso dos autos, considerando que o contrato sequer se encontra em vigência, resulta incabível cogitar-se de sua adequação aos termos da referida lei, tampouco de sua incidência neste momento processual. Embargos de declaração desprovidos.".* (TST - ED-RR: 5204001020095090673, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 30/08/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/09/2017)

E, por fim, assevera que a Lei entrará em vigor sessenta dias após a sua publicação, sendo revogadas as disposições contidas no ordenamento pátrio em sentido contrário.

## **6. CONCLUSÃO**

Trata-se de estudo realizado diante das alterações ensejadas pela Lei nº 13.429 de 2017 que alterou parte dos dispositivos da Lei nº 6.019 de 1974 inerentes ao trabalho temporário, bem como acrescentou dispositivos legais concernentes à disciplina da terceirização.

Conforme alhures visto, a alteração legislativa é proveniente de projeto de lei que tramitou no Congresso Nacional durante, aproximadamente, dezenove anos e fora aprovada em momento político conturbado, o que, *per si*, enseja desconfianças e desapego popular.

Em um cenário político extremamente conturbado e que causa insegurança na maior parte da população brasileira, certo é que a aprovação de leis, *per si*, causa furor populacional, ainda mais, quando aprovado projeto de lei que permanecera em trâmite por dezenove anos, sendo que em sua maioria ficou inerte e sem qualquer provocação pelos interessados e passou a ser tratado como urgente de uma hora para outra em um cenário político extremamente instável.

Verificamos, durante todo o presente estudo, que a Lei nº 13.429 de 2017 tinha como fim precípua a adequação dos contratos de trabalho extraordinários, se diz extraordinários em decorrência de suas características peculiares em relação aos contratos ordinários, aos meios de produção ensejados pelas mudanças de um mundo globalizado onde se pretende a mais qualificada e barata utilização dos meios de produção.

O diploma legal objeto do presente estudo trouxe alterações significativas em relação ao trabalho temporário, eis que autorizou sua realização no meio rural, bem como alargou de forma considerável o prazo de duração de referido labor.

Ainda não há como se verificar se as alterações advindas da alteração legal surtirão efeitos positivos ou negativos em relação à referida prestação de labor, mas, por outro lado, conforme já visto no corpo do presente estudo, certo é que as alterações são significativas, pois facultam o tomador de serviços a se valer por um prazo maior da possibilidade de contratação de trabalhadores temporários, desde que preenchidos os requisitos legais, quais sejam, a substituição transitória de pessoal permanente ou em decorrência de demanda complementar de serviços.

A nosso ver, *data maxima venia*, parece exorbitante o prazo estipulado em nova redação legal, a fim de possibilitar substituição de pessoal permanente ou atender demanda complementar de serviços pelo prazo de 270 dias, eis que assim seria facultado ao empregador permanecer, aproximadamente, um ano de empregado que não se inserirá na estrutura organizacional da empresa, o que, *per si*, é temerário.

Ademais, o tomador de serviços, a partir tão somente de um modelo de gestão propício, poderá se valer de verdadeiro rodízio, a fim de suprir suas necessidades em que o correto seria a contratação de trabalhador por prazo indeterminando, aliás, esta deveria ser a regra ante ao princípio da continuidade da relação de emprego, fundamento basilar no Direito do Trabalho.

Em relação às demais alterações, as inovações legislativas versam tão somente acerca de alterações de requisitos formais inerentes ao registro e funcionamento das empresas de trabalho temporário, bem como as tomadoras de serviço, prezando pela fiscalização das referidas relações.

No que concerne à terceirização, certo é que diante da anterior omissão legislativa, a Lei nº 13.429 de 2017 que alterou a Lei nº 6.019 de 1974, trouxe regramento antes não visto no ordenamento pátrio pretendendo disciplinar o instituto.

Invocou a necessidade de preenchimento de requisitos para o funcionamento das empresas prestadoras de serviços e de suas tomadoras, bem como o preenchimento de pressupostos contratuais.

Conforme alhures demonstrado, o novo regramento não trouxe a possibilidade expressa da contratação de empresas prestadoras de serviço para o exercício de atividades-fim da empresa contratante, como assim o fez, a título de exemplo, em relação ao trabalho temporário, o que nos leva a crer, em posicionamento pessoal, a impossibilidade de referida contratação.

Ora, é que, em sede do presente estudo, foram lançados argumentos contrários a referida contratação em razão do detrimento de direitos constitucionalmente assegurados, além do contido em diplomas internacionais atinentes ao cerne.

Por outro lado, certo é, igualmente, que as empresas tomadoras de serviços possuem o direito de livre contratação e de melhor organizar os seus meios de produção, mas, em sentido contrário, deverá o legislador e o intérprete verificar de forma ponderada a aplicação dos direitos assegurados pela legislação pátria. Nos parece que o meio adequado seria a manutenção da possibilidade de contratação tão somente das atividades-meio da empresa contratante, pois assim se garantiria a possibilidade de contratação da empresa tomadora de serviços, bem como se asseguraria a consecução de direitos do trabalhador, igualmente, assegurados na legislação pátria, bem como de preceitos internacionais de proteção ao labor.

Nada obstante a todo o exposto, certo é que as alterações só poderão ser analisadas de forma mais concreta, a partir do entendimento jurisprudencial e doutrinário acerca dos cernes objetos da alteração legislativa, após lapso de tempo em que se possa analisar como a sociedade reagirá, e, mais, como os

Tribunais Pátrios passarão a dirimir os conflitos sociais advindos de referidas alterações.

O que se apresentou no presente estudo é tão somente a análise de referidas alterações do ponto de vista histórico, doutrinário e da jurisprudência acerca dos cernes alterados. Não se pretendeu exaurir o tema, justamente, pelas circunstâncias apresentadas, quais sejam, o pequeno tempo de vigência do diploma legal, sendo certo que as poucas decisões do período de vigência do regramento foram aqui analisadas e transcritas.

## **7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de direito do trabalho*. 10 ed. São Paulo: Editora LTr, 2016.

BELMONTE, Alexandre Agra. *Curso de responsabilidade trabalhista*. São Paulo: Editora LTr, 2008.

BOBBIO, Norberto. *Teoria do Ordenamento Jurídico*. Tradução: Ari Marcelo Solon. São Paulo: EDIPRO, 2011.

CASTRO, Rubens Ferreira de. *A terceirização no direito do trabalho*. São Paulo: Editora Malheiros, 2000.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *A responsabilidade do tomador de serviço na terceirização*. São Paulo: Revista LTr, v. 70, n. 6, p. 715-718, jun. 2006.

DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: Editora LTr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: Editora LTr, 2017.

DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica*. São Paulo: Editora Boitempo, 1999.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 4<sup>a</sup> ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Método, 2011.

GIRAUDEAU, Michel Olivier. *Terceirização e responsabilidade do tomador de serviços*. São Paulo: Editora LTr, 2010.

HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves (Coords.). *Terceirização no direito brasileiro*. Belo Horizonte: Editora Mandamentos, 2004.

LAVOR, Francisco Osani de. *A greve no contexto democrático*. Revista Síntese Trabalhista, Porto Alegre, 1996.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: Editora LTr, 2000.

MAXIMILIANO, Carlos. *Hermenêutica e aplicação do direito*. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2008.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2010

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 28 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. *A terceirização no direito do trabalho*. São Paulo: Editora Atlas, 2000.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual esquemático de direito e processo do trabalho*. 10. ed., rev. e ampl. São Paulo: Editora Saraiva, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Trad. de Wagner D. Giglio. 3ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2004.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Terceirização – Aspectos jurídicos – Responsabilidades – Direito Comparado*. São Paulo: Revista LTr, v. 58, n. 8, p. 938-947, ago/1994.

SAAD, José Eduardo Duarte. *Terceirização de serviços e a necessária elaboração de uma norma legal*. São Paulo: Revista LTr, v. 73, n. 1, p. 30-33, jan. de 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. 4ª Edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima; MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo, e; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*, v. 1. São Paulo: Editora LTr, 16 ed.,

VENOSA, Silvio de Salvo. *Direito civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos*. 13ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2013.