



**FENASERHTT**

## **CARTILHA SOBRE A LEI Nº 13.429/17**

Marco regulatório para a Terceirização e atualização da Lei 6.019/74 do Trabalho Temporário incluindo as alterações provocadas pela Reforma Trabalhista - Lei 13.467/17



# ÍNDICE

INTRODUÇÃO	04	
	05	ÍNTEGRA DA LEI 13.429/2017
TERCEIRIZAÇÃO O QUE MUDA COM A LEI?	10	
TRAJETÓRIA POLÍTICA DA TERCEIRIZAÇÃO	16	
PERGUNTAS E RESPOSTAS	24	
	28	TRABALHO TEMPORÁRIO O QUE MUDA COM A LEI?
	32	TRABALHO TEMPORÁRIO NO MUNDO
	36	POR QUE O TRABALHO TEMPORÁRIO É IMPORTANTE?
	38	PERGUNTAS E RESPOSTAS
ALTERAÇÕES COM A REFORMA TRABALHISTA	42	
	46	CONCLUSÃO

# INTRODUÇÃO

---

A Lei nº. 13.429, publicada no Diário Oficial da União em 31 de março de 2017, definiu parâmetros legais para a prestação de serviços a terceiros, reivindicação iniciada há quase duas décadas pelo Sindeprestem, e depois pela Fenaserhtt, na tentativa de implantar um ambiente de negócios mais seguro. O texto também alterou dispositivos da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o Trabalho Temporário.

Esta cartilha também aborda as modificações provocadas pela Reforma Trabalhista Lei 13.467/17.



# ÍNTEGRA DA LEI 13.429/2017

O conteúdo da nova lei foi publicado em edição extra do Diário Oficial da União, conforme segue:

## Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017

Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o Trabalho Temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.



# O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

“Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a

tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:

- I - qualificação das partes;
- II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;
- III - prazo da prestação de serviços;
- IV - valor da prestação de serviços;
- V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

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

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

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

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

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

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

§ 3º (VETADO).

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

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

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

§ 7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no

art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.” (NR)

“Art. 11. ....”

Parágrafo único. (VETADO).” (NR)

“Art. 12. (VETADO).” (NR)

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

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

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

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

“Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

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

II - registro na Junta Comercial;

III - capital social compatível com o número de empregados, observan-

do-se os seguintes parâmetros:

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

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

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

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

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

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





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

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

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

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

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

"Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterá:

I - qualificação das partes;

II - especificação do serviço a ser prestado;

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

IV - valor."

"Art. 19-A. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa.

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

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

"Art. 19-C. Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei."

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

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

**MICHEL TEMER**

Antonio Correia de Almeida

Eliseu Padilha

# TERCEIRIZAÇÃO

O que muda com a lei?

---

Pessoas no mundo todo estão em contato com profissionais terceirizados diariamente, mas nem sempre sabem. Imaginemos uma situação cotidiana: uma consulta ao médico. O primeiro contato com a Terceirização acontece já na chegada ao edifício comercial em que o carro é deixado com o manobrista. Na recepção, é preciso se identificar para depois receber autorização para ir até o consultório utilizando o elevador, este operado por um ascensorista.

Vamos a outro exemplo. Ao caminhar pelos corredores de um shopping, quase não nos damos conta da estrutura necessária para que tudo funcione adequadamente: desde a entrada até a entrega do tíquete de estacionamento na saída, o consumidor tem contato direto ou indireto com diversos profissionais e serviços especializados contratados por meio da Terceirização: operadores de estacionamento, recepcionistas, equipes de limpeza, monitoramento, segurança física e patrimonial, manutenção de elevadores e equipamentos como ar condicionado e escadas rolantes, ascensoristas, paisagistas e serviços diversos como cinema, lotéricas, agências bancárias, praça de alimentação, tarefas administrativas e Trabalho Temporário no atendimento em lojas, restaurantes e pontos de entretenimento.



Além disso, você sabe quem garante o acesso seguro ao seu condomínio, quem responde sua ligação no atendimento ao cliente ou quem recebe o seu tíquete na entrada do cinema?

**POSSIVELMENTE UM  
TRABALHADOR TERCEIRIZADO.**

---



Os serviços especializados estão em todo lugar. Basta que se observe também como estão organizadas as indústrias e suas áreas de suprimentos, desenvolvimento, inovação, tecnologia, manutenção, segurança, manufatura, estoque, logística e comercialização. O mesmo ocorre nos supermercados, condomínios comerciais ou residenciais, lojas de departamentos, escolas, hospitais, hotéis, parques de diversões, portos, aeroportos, rodoviárias, concessionárias de serviços públicos, entre outros.

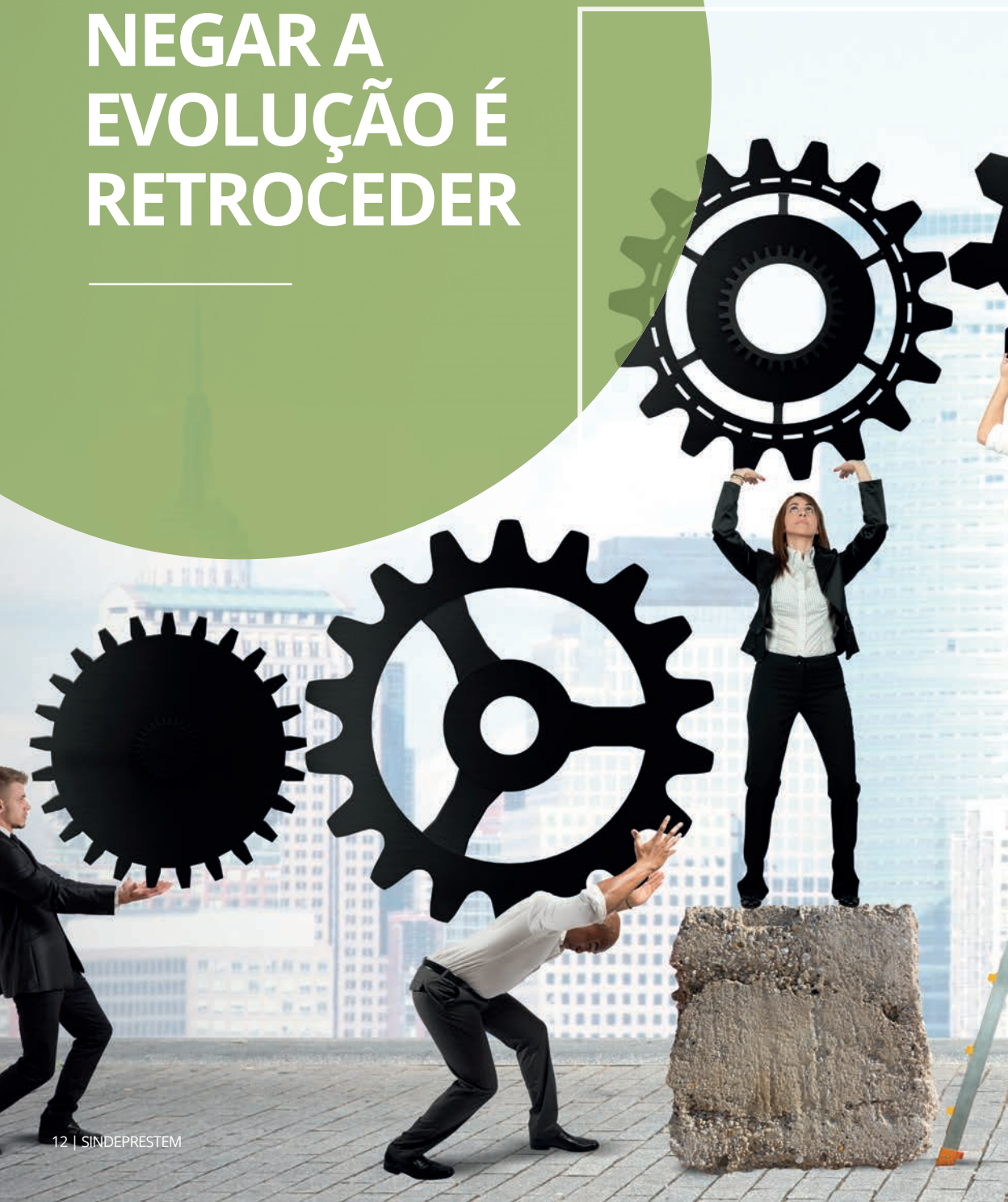
Muitos serviços e produtos não seriam possíveis, pelo menos não da forma como são hoje, sem o suporte das empresas de serviços especializados. Então, se tudo isso já existia, o que mudou com a Lei da Terceirização?

A diferença é que a partir da publicação da Lei 13.429/17 a Prestação de Serviços Especializados, ou Terceirização, foi legalmente reconhecida. Ter um marco regulatório para o setor sempre foi o objetivo do Sindeprestem desde sua fundação, em 1991. Agora, com uma legislação específica, há segurança jurídica para quem contrata, para a empresa prestadora de serviços e para o trabalhador.



# NEGAR A EVOLUÇÃO É RETROCEDER

---



Contra os fatos, alguns setores organizados ainda disseminam a ideia de que a Terceirização ameaça os direitos dos trabalhadores e dá margem à precarização da mão de obra.



A sociedade se transforma a cada segundo. Tecnologias evoluem, novos meios de comunicação surgem e outros métodos de produção aparecem. Com isso, as relações de trabalho também se modificam. Não só no Brasil, mas em todo o mundo.

Negar que somos protagonistas de um mundo em transformação, em diferentes aspectos, é retroceder e manter o processo evolutivo trancafiado, fazendo refém justamente a população economicamente ativa, que tanto necessita produzir. A Terceirização deve ser entendida como ganho de eficiência nessa nova cadeia produtiva e como oportunidade de trabalho decente, com qualificação e remuneração justas.

A especialização dos serviços conferiu celeridade às decisões, racionalidade no uso dos insumos, capacidade de responder rapidamente às mudanças de mercado e de competir mediante o acirramento da concorrência. Na moderna economia, é possível encontrá-la: na indústria extrativa, de transformação e de distribuição de eletricidade, gás e água; na construção; no comércio; nos serviços prestados às empresas; atividades imobiliárias e de intermediação financeira; educação; saúde; transporte; limpeza urbana; serviços sociais; administração pública; defesa e seguridade social.

O principal motivo para a contratação desses serviços reside na necessidade das empresas em selar parcerias com prestadoras de serviços responsáveis por contratar, treinar, qualificar e supervisionar trabalhadores para a execução de tarefas específicas, em um determinado ponto de sua cadeia produtiva, seja em períodos pontuais ou de forma permanente.

A Terceirização não foi idealizada para reduzir o número de postos de trabalho, mas sim para que as empresas pudessem contratar serviços complementares ao negócio principal por não ter competência interna suficiente para a execução. Na Terceirização são contratados serviços, não trabalhadores. Os contratos têm como base os resultados entregues e medidos: metro quadrado limpo, tonelada transportada, chamados de manutenção atendidos, horas de segurança privada, entre outros.

Realidade econômica incontestável no mundo, a Terceirização já foi incorporada na dinâmica dos sistemas produtivos no Brasil. Constitui um recurso estratégico indispensável à modernização e ao desenvolvimento empresarial. No Brasil, o setor representa novas perspectivas de trabalho, gera empregos diretos e indiretos, e contribui para reduzir a informalidade.

A imagem dos serviços especializados no Brasil ainda é fortemente atrelada à redução de custos. Mas

desde o seu surgimento nos Estados Unidos, no contexto da 2ª Guerra Mundial, veio na verdade atender a uma dinâmica específica da economia na época, daí a necessidade de especialização das empresas.

A Terceirização constitui uma importante ferramenta para que o Brasil se equipare a outros países, podendo competir em um mercado livre e concorrer com empresas nacionais e estrangeiras sob o escudo de regras igualitárias. Combater a Terceirização é o mesmo que estar contra a abertura de postos formais de trabalho, a competitividade das empresas nacionais, a oportunidade de jovens encontrarem uma porta para o primeiro emprego, o desenvolvimento e o crescimento do País.



# TRAJETÓRIA POLÍTICA DA TERCEIRIZAÇÃO

## O INÍCIO DA LUTA

A defesa da Terceirização começou nos idos da Assembleia Nacional Constituinte de 1987. Na época, o enunciado 256, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), classificava de ilegal a prestação de serviços a terceiros. Uma movimentação junto aos deputados constituintes da época liderada pela APREST (antiga Associação Brasileira das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros), a associação que abriu os caminhos da luta, resultou na exclusão de um artigo que proibia a atividade na Constituição.

## O PL DE CARVALHO

Na Constituinte, o deputado Augusto Carvalho, com origem no Sindicato dos Bancários, liderou o movimento contrário à Terceirização. Com a retirada do

artigo que proibia a prestação de serviços a terceiros na Constituição, Carvalho propôs um projeto de lei com o mesmo fim: acabar com a Terceirização no país. Naquele tempo, os projetos iam primeiro para a Comissão de Constituição e Justiça com o propósito de avaliar se o texto proposto era constitucional ou não. O projeto de lei foi aceito. A Terceirização estava novamente na mira da proibição. Figura de proa, sempre afinado com o ideário do setor, foi o então deputado José Maria Eymael.

## TEMER E ATALIBA

O projeto foi para a comissão e teve como relator o deputado João Hermann, de Piracicaba, que proibia, em seu relatório, a Terceirização. Portanto, aprovava o projeto de Carvalho, de nº 1.898/89. O setor procurou o deputado Michel Temer, da Comissão de Constituição e Justiça, que, por sua vez, se amparou em denso parecer jurídico de um colega de escritório de advocacia, o constitucionalista Geraldo Ataliba. Com este parecer, encomendado na época por Amâncio Baker e Ermí-





nio Alves de Lima Neto, então presidente e vice-presidente da APREST, Temer fez um voto em separado que derrotou o relatório. Por unanimidade. O calendário marcava: 23 de novembro de 1989. Foi a segunda grande vitória do setor.

## **MAIS UM PL CONTRÁRIO**

Na época, as maiores forças políticas se agrupavam no PMDB. A derrota do PL de Augusto Carvalho significava, de certa forma, a derrota da esquerda que não queria a Terceirização. Finda a Constituinte, Carvalho, não satisfeito, entrou com novo projeto proibindo a Terceirização. E outros vieram na sequência. Até se chegar ao governo Fernando Henrique Cardoso.

## **ACORDADO SOBRE O LEGISLADO**

Envergando a bandeira neoliberal, FHC tinha, entre suas propostas, a questão do acordado sobre o legislado. Nascia, sob essa embalagem, o PL 4.302. O contrato por prazo determinado confundia-se com o Trabalho Temporário, razão pela qual o Ministério do Trabalho, atendendo ao pleito dos dirigentes, elaborou o PL 4.302. O ministério era comandado pelo ministro Paulo de Tarso Paiva e tinha como secretário executivo o senador Antônio Anastasia.

## **PRORROGAÇÃO DO TRABALHO TEMPORÁRIO**

Com Anastasia, o setor deu mais um passo adiante. Foi ele o autor do PL

4.302. Conseguiu-se com ele que o contrato de Trabalho Temporário fosse prorrogado automaticamente via portaria. E mais: ele assumiu o compromisso de enviar ao Congresso modificações na Lei 6.019, aumentando o prazo do Trabalho Temporário justamente para não haver concorrência com o trabalho por tempo determinado. Essa reivindicação do setor foi atendida. A outra parte do PL incluiu a prestação de serviços a terceiros.

## **MENEGUELLI**

O projeto 4.302/98 teve inicialmente como relator o deputado do PT, Jair Meneguelli. João Renato de Vasconcelos Pinheiro, então presidente do Sindeprestem, participou ativamente das discussões do relatório do deputado Meneguelli. O projeto de autoria de Anastasia foi totalmente modificado por Meneguelli em atendimento às exigências feitas pelo movimento sindical, na época representado na Comissão de Trabalho pelos deputados Jair Meneguelli, Paulo Rocha e Chico Vigilante, então presidente do PT e da CUT de Brasília. Um substitutivo foi aprovado na Câmara. Este texto, por sua vez, também foi sensivelmente modificado pelo relatório do Senado, que aprovou outro substitutivo. Quem mais trabalhou nesse relatório foi o senador Moreira Mendes, que tinha como seu braço direito o eficiente João Figueiredo.

## **NO SENADO**

No Senado as discussões mais fortes, e que modificaram o substitutivo da

Câmara, ocorreram na Comissão de Assuntos Sociais e Econômicos. Tiveram ativa participação o então presidente do TST, ministro Almir Pazzianotto, o presidente do TRT/SP juiz Francisco Antonio de Oliveira, o professor José Pastore e o então presidente da CUT, João Felício. Por meio de requerimento do senador Eduardo Suplicy, o ministro do Trabalho Paulo Paiva também foi ouvido na Comissão. Vale salientar ainda a participação da senadora Heloisa Helena nos debates, inclusive apresentando várias emendas ao projeto.

## MABEL

O PL volta à Câmara com o substitutivo do Senado. Importante ressaltar que permaneceram intactos os benefícios originais: tratamento de segurança, saúde, insalubridade, atendimento médico e de refeição disponíveis nas instalações da contratante. Na época, foi bater na Comissão de Trabalho, onde teve como relator o então deputado Sandro Mabel. O relatório de Mabel, após acordo com PT, liderado por Paulo Rocha, foi aprovado por unanimidade com apenas uma abstenção, do deputado Paulinho da Força. O acordo foi para liberar a atividade fim, mas com responsabilidade solidária. Em 2003, depois de tomar posse, Lula pediu que a Câmara devolvesse o PL à Presidência, eis que era uma iniciativa do Executivo. A Câmara recusou, alegando que, àquela altura, o PL fazia parte da agenda parlamentar.

## IDAS E VINDAS

O PL atravessou um longo corredor legislativo, a partir de muitas audiências públicas, inclusive no TST. Depois de certo tempo, Mabel, deparando-se com muita pressão do movimento sindical e de certos intelectuais de esquerda, decidiu ele mesmo criar um novo projeto, e assim apareceu o PL 4.330.

## A CÂMARA NA FRENTE

Mas o PL 4.302/98 ganhou a preferência do setor, que foi à luta, com a ajuda de empresários, parlamentares e sob a coordenação do professor Gaudêncio Torquato, da GT Marketing e Comunicação. As fechadas portas do Poder Executivo, durante todo o ciclo do petismo, foram finalmente abertas. O setor em peso pôde comparecer em reuniões no Palácio do Planalto, em audiências públicas, ganhando o PL adesões e força. O deputado Laércio de Oliveira, após intensa negociação política, assumiu como membro da CCJ, o que viabilizou sua indicação como relator do PL 4.302. Contou com o apoio inestimável de Erminio Neto.



## **GRUPO DE LÍDERES**

O presidente da Fenaserhtt e do Sindeprestem, Vander Morales, líder empresarial à frente de todas as movimentações desde o início da tramitação do projeto, articulou sob orientação do consultor político Gaudêncio Torquato, idealizador e coordenador desta iniciativa, para integrar outras frentes da Terceirização em um único grupo de trabalho. Inúmeras foram as audiências com representantes do governo em Brasília. O grupo composto por Aldo de Ávila Jr., tradicional liderança do setor de Asseio e Conservação; Rui Monteiro, presidente do SEAC/SP e diretor da Febrac; João Diniz, presidente da Cebrasse, e que representa o Sesvesp; Vivien Suruagy, pelo setor de telecomunicações; e também Genival Beserra, do Sindepres, sindicato laboral com representação de 900 mil trabalhadores terceirizados no País.

## **GRUPO AMPLIADO**

O grupo inicial composto por empresários e associações do setor passou a ser adensado. Nos últimos tempos, somaram-se ao grupo representantes de importantes confederações/federações, como a CNI, CNC, CNF, CNA, CNS, Febraban, Fiesp, para participar dos eventos que culminaram com a inserção do PL 4.302 na agenda da Câmara.

## **MARINHO**

E assim, na tarde de 22 de março de 2017, viu-se coroadado o processo de debate e votação de um dos mais importantes projetos para a criação de

mais empregos. A causa ganhou o apoio fundamental da Frente Parlamentar em Defesa do Comércio e Serviços, liderada pelo deputado federal Rogério Marinho (PSDB-RN), relator do projeto de Reforma Trabalhista, central na estratégia de modernização das relações de trabalho.

## **MINISTROS**

Dois ministros se envolveram de maneira intensa no ideário dos Serviços Terceirizados e do Trabalho Temporário: Eliseu Padilha, da Casa Civil, e Antônio Imbassahy, da Secretaria do Governo. Ambos receberam o grupo de líderes do setor, mantendo contato estreito com seus articuladores. Abriam as portas de seus Ministérios para ouvir sugestões, debater, sugerir. Duas grandes figuras de destaque na articulação política.

## **MAIA FIRME**

Um dos capítulos finais dessa história foi escrito por Rodrigo Maia (DEM-RJ), presidente da Câmara dos Deputados. Determinado, consciente de seu histórico papel na luta para fazer o Brasil avançar. Foi decisiva sua iniciativa de votar o PL 4302.

## **SANÇÃO PRESIDENCIAL**

Em 31 de março de 2017, o presidente da República, Michel Temer, que sancionou o PL, gravou seu nome com destaque na história do trabalho e emprego no Brasil.

# QUAL É A OPINIÃO DELES?



“A Terceirização sancionada com vetos pela Presidência é de uma leveza e simplicidade extraordinárias e não prejudica minimamente os trabalhadores. Se houver necessidade de salvaguarda, nós faremos. Tenho certeza que a Terceirização vai incentivar o emprego. Não tem um prejuízo sequer para os trabalhadores. A última coisa que o governo quer é prejudicar o trabalhador.”

**Michel Temer, presidente da República**



“O número de empresas terceirizadas pode aumentar, já que surgirão novas tendências. O Brasil tem que mirar no futuro do trabalho. Isso vai ser bom para o mercado, para o próprio trabalhador. Pode resultar em maiores salários. A rotatividade pode até diminuir porque reduz muito a insegurança jurídica. Até então, contratos eram interrompidos por falta de clareza na legislação. A partir de agora haverá um compromisso maior do trabalhador com a empresa e elas passarão por uma qualificação maior. Essa é a mudança imediata.”

**Vander Moraes, presidente da Fenaserh e do Sindeprestem**





“Dizem que a Terceirização vai eliminar direitos sociais, o que é uma absoluta inverdade, dado que as empresas terceirizadas têm de registrar e pagar todos os benefícios devidos ao funcionário, inclusive garantir as mesmas condições de salubridade, higiene e segurança dos outros colegas. Essa Terceirização, portanto, não tem absolutamente nada de selvagem em termos de direitos sociais.”

**José Pastore, professor da FEA-USP e presidente do Conselho do Trabalho da Fecomercio-SP**



“A Lei da Terceirização veio em boa hora, já que a única regulamentação sobre o tema disponível até então, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), dava margem a grande insegurança jurídica. Não é verdade que a Terceirização aumentará a precarização do mercado de trabalho, pois não autoriza a intermediação da mão de obra – contratação fraudulenta feita apenas para reduzir salários e direitos dos funcionários. A Terceirização não traz precarização de direitos, ao contrário do que afirmam centrais sindicais. Deveríamos terceirizar tudo, desde que o terceirizado esteja protegido”

**Hélio Zylberstajn, professor da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA-USP)**



“O que precariza o emprego é a situação econômica do país, não a Terceirização. O trabalhador terceirizado tem todos os direitos do não terceirizado. É uma calúnia dizer o contrário.”

**Almir Pazzianotto, advogado trabalhista, ex-ministro do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho (TST)**



“A Terceirização jamais precarizou, tem seus problemas como qualquer segmento, mas é um dos poucos setores, por exemplo, com 100% formalidade, a considerar que paga praticamente todos os seus impostos diretamente na fonte. A meu ver, os parlamentares que votaram contra o Projeto de Lei, sem dúvida votaram contra o Brasil, principalmente neste momento crucial da retomada da economia.”

**Ermínio Lima Neto, vice-presidente da Central Brasileira do Setor de Serviços - Cebrasse**



“A sanção da lei da Terceirização é extremamente importante para o ambiente negocial do País. Há mais de 12 milhões de trabalhadores que vivem em função da Terceirização. Isso vai dar segurança jurídica e previsibilidade a uma importante ação econômica no Brasil, que era suportada por uma súmula do Tribunal Superior do Trabalho.”

**Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), relator da reforma trabalhista na Comissão Especial da Câmara do Trabalho (TST)**



“A Terceirização é um fenômeno global e uma realidade no Brasil. Temos 12 milhões de trabalhadores nessa modalidade de contrato, inclusive o poder público contrata empresas terceirizadas. A regulamentação da Terceirização vem justamente na direção de um marco regulatório que dê proteção ao trabalhador. Onde está escrito que o trabalhador terceirizado vai perder direitos?”

**Ronaldo Nogueira, ministro do Trabalho e Emprego**



“Precisamos melhorar a empregabilidade no país. A Terceirização é uma ferramenta já utilizada, mas que, com a nova lei, terá ampliada a perspectiva de mais trabalhadores terceirizados. Só isso já é motivo suficiente para comemorar. Nenhum direito do trabalhador está sendo retirado. São lamentáveis os argumentos utilizados para descaracterizar este momento tão importante para o Brasil como é a aprovação da lei para a Terceirização”

**Deputado federal Laércio Oliveira (SD-SE)**



“A lei 13.429 não apenas regulamenta a Terceirização no Brasil, mas representa o primeiro passo para uma grande reforma trabalhista. Talvez seus críticos ainda não tenham percebido, mas o país passa a fazer parte de uma grande revolução mundial nas relações do trabalho. Ao contrário do que dizem seus opositores, trabalhadores não perderão direito algum com a nova lei. Todos os terceirizados têm carteira assinada como qualquer empregado fixo nas empresas. Depois, a tendência no mercado de trabalho nos países mais avançados é a da prestação de serviço. A sociedade mudou com as novas tecnologias e fechar os olhos a isso é condená-la ao atraso. O marco regulatório, além de trazer segurança jurídica, propicia condição de maior longevidade para os contratos. Não haverá mais dúvidas sobre aplicação da Terceirização na atividade-fim. Havia entendimentos divergentes e contratos eram rompidos ou deixavam de ser firmados, gerando grande insegurança às empresas prestadoras de serviços. O cenário vai mudar. Quero ressaltar o fato de o Sindprestem ter liderado essa monumental conquista. O presidente Vander Morales exerceu o papel de líder atuante na trincheira institucional, fazendo-se presente nas inúmeras audiências e reuniões realizadas no âmbito dos Três Poderes. Tenho o orgulho de dizer que participei na linha de frente dessa luta ao longo de duas décadas”

**Gaudêncio Torquato, consultor político**

# PERGUNTAS E RESPOSTAS

---

Com a entrada em vigor da nova legislação, surgiram questionamentos por parte das empresas e trabalhadores. A seguir, algumas dúvidas frequentes sobre a aplicação da Lei 13.429/17 nos casos de Terceirização.





## COMO FICA O CONCEITO DE EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS A TERCEIROS COM A NOVA LEI?

Pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

---

## NA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS, QUAL EMPRESA É RESPONSÁVEL PELA CONTRATAÇÃO, REMUNERAÇÃO E DIREÇÃO DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS?

A responsabilidade é exclusivamente da empresa prestadora de serviços, que terá o vínculo empregatício com os trabalhadores terceirizados.

---

## É PERMITIDA A SUBCONTRATAÇÃO DE OUTRA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS A TERCEIROS?

Sim, de acordo com o Art.4º-A, §1º da Lei 13.429/17.

---

## QUAIS OS REQUISITOS PARA O FUNCIONAMENTO DE UMA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS A TERCEIROS?

- a) prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica;
  - b) registro na Junta Comercial;
  - c) capital social compatível com a quantidade de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:
    - I - empresas até 10 empregados, capital mínimo de R\$ 10 mil
    - II - entre 11 e 20 empregados, capital mínimo de R\$ 25 mil
    - III - entre 21 e 50 empregados, capital mínimo de R\$ 45 mil
    - IV - entre 51 e 100 empregados, capital mínimo de R\$ 100 mil
    - V - acima de 100 empregados, capital mínimo de R\$ 250 mil
- 

## QUEM É RESPONSÁVEL POR GARANTIR AS CONDIÇÕES DE SEGURANÇA, HIGIENE E SALUBRIDADE DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS?

Quando o trabalho for realizado nas dependências da contratante ou em local por ela previamente convencionado, a responsabilidade é da contratante.

---

## **A EMPRESA CONTRATANTE DEVE ESTENDER AO TRABALHADOR TERCEIRIZADO O MESMO ATENDIMENTO MÉDICO, AMBULATORIAL E DE REFEIÇÃO OFERECIDO AOS EMPREGADOS NAS DEPENDÊNCIAS PRÓPRIAS OU LOCAL POR ELA DESIGNADO?**

Sim, de acordo com a Lei 13.467/17, são assegurados aos empregados da empresa prestadora de serviços as mesmas condições relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

Também estão asseguradas medidas sanitárias relativas a proteção, saúde e segurança no trabalho, bem como instalações adequadas à prestação do serviço.

## **QUAL A RESPONSABILIDADE DA CONTRATANTE QUANTO ÀS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS DO TRABALHADOR?**

Responsabilidade subsidiária.

## **O QUE DEVE CONTER O CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS FIRMADO ENTRE A EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS A TERCEIROS E A CONTRATANTE?**

Deve conter: qualificação das partes; especificação do serviço a ser prestado; prazo para realização do serviço, quando for o caso; valor.

## **ATUALIZAÇÃO DA LEI Nº 6.019/74 É APLICÁVEL ÀS EMPRESAS DE VIGILÂNCIA E TRANSPORTE DE VALORES?**

Não. Nestes casos as relações de trabalho permanecem reguladas por legislação especial, e, subsidiariamente, pela CLT.

## **QUANDO A LEI Nº 6.019/74 ATUALIZADA ENTRA EM VIGOR?**

A atualização da lei já está em vigor desde sua publicação, em 31 de março de 2017. Os contratos vigentes poderão ser adequados aos termos da Lei, se as partes assim acordarem.

## **COM A LEI 13.429/17, COMO FICAM OS CONCURSOS PÚBLICOS?**

Contratações para cargos em órgãos públicos seguem uma legislação própria. Não há alterações. Para algumas funções, empresas prestadoras são escolhidas por licitação.

## **QUAIS SÃO OS DIREITOS DO TERCEIRIZADO?**

Todos os direitos previstos pela CLT: Férias, 13º. salário, INSS, FGTS, além de benefícios definidos em Convenção Coletiva.

## O SALÁRIO DE QUEM É TERCEIRIZADO É MENOR?

A remuneração varia de acordo com a função a ser desempenhada pelo trabalhador. O piso salarial e reajustes são acordados por Convenção Coletiva com o sindicato laboral.

## TRABALHO TEMPORÁRIO E TERCEIRIZAÇÃO SÃO A MESMA COISA?

Não. São duas modalidades de contratação distintas e formais, com direitos trabalhistas previstos por lei e remuneração compatível com a função exercida.

## É PERMITIDO TERCEIRIZAR NA ATIVIDADE-FIM DA EMPRESA?

Sim, a Lei 13.467/17 ratifica a permissão da execução da prestação de serviços a terceiros em qualquer atividade, inclusive na principal.

## OS EMPREGADOS DA CONTRATADA FARÃO JUS A SALÁRIO EQUIVALENTE AO PAGO AOS EMPREGADOS DA CONTRATANTE?

Não. Todavia, se a contratante e a contratada assim entenderem, poderão estabelecer essa hipótese.

## COMO FUNCIONARÁ NOS CONTRATOS QUE IMPLIQUEM MOBILIZAÇÃO DE EMPREGADOS DA CONTRATADA EM NÚMERO IGUAL OU SUPERIOR A 20% DOS EMPREGADOS DA CONTRATANTE?

A contratante poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços.

## QUAIS HIPÓTESES NÃO PODERÃO CONFIGURAR COMO CONTRATADA?

Não pode figurar como contratada pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

## A LEI 13.467/17 PREVÊ QUAL PRAZO PARA QUE O EMPREGADO DEMITIDO POSSA PRESTAR SERVIÇOS COMO EMPREGADO NA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS?

O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do prazo de dezoito meses, contados a partir da sua demissão.

# TRABALHO TEMPORÁRIO

O que muda com a lei?

---

Desde sua regulamentação em 1974, o número de pessoas em Trabalho Temporário no Brasil aumentou consideravelmente. Com a evolução do seu papel socioeconômico, este modelo de contratação serviu como alternativa mais viável para atender a demanda de flexibilidade e de rápida mobilização dos recursos humanos nas organizações, dentro do quadro atual de elevados índices de desemprego.

O Trabalho Temporário é regido pela Lei 6.019. Desde então, muita coisa mudou no mercado de trabalho brasileiro. Ao longo do tempo, algumas mudanças foram introduzidas por meio de normas ou portarias, como a extensão do período de contrato temporário, além de regras para a sua renovação. Mas o fato é que a lei sancionada em 1974 estava defasada e precisava de atenção especial de modo a acompanhar as mudanças de mercado, empresas e trabalhadores.

## PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NA LEI 6.019/74

Além de regulamentar a Terceirização em todo território brasileiro, a Lei 13.429/17 atualizou alguns pontos com relação a legislação do Trabalho Temporário, entre eles:

No Art.2º, foi alterada a redação, excluindo a citação anterior, segundo a qual era permitida contratação temporária, entre outros, para atender o acréscimo extraordinário de serviços. Agora, é permitido o Trabalho Temporário "(...) para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços".

No Art.6º, a principal novidade é em relação à comprovação de capital mínimo no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) como um dos requisitos para registro e funcionamento da empresa de Trabalho Temporário.

No Art.9º, houve a inclusão do Inciso V, que dispõe sobre a segurança e a saúde do trabalhador:

§ 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.

No Art.10º, a redação também foi alterada, ratificando que "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". Além disso, foram alteradas as regras quanto aos prazos dos contratos:

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

§ 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não (...).

§ 5º O trabalhador temporário (...) somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário após noventa dias do término do contrato anterior.

§ 7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o Trabalho Temporário (...).

# PRIMEIRO EMPREGO

Um dos desafios atuais é assegurar aos jovens a inserção no mercado de trabalho. Muitas vezes, conseguir um primeiro emprego é tarefa árdua para quem nunca trabalhou, pois, em geral, experiência anterior é pré-requisito.

A indústria do emprego, como são chamadas as empresas de prestação de serviços pela World Employment Confereration (WEC, em português, Confederação Mundial do Emprego), oferece oportunidades de trabalho para pessoas no mundo todo, facilitando em especial a inclusão de mulheres e jovens no mercado de trabalho. Em nível global, 44% dos trabalhadores temporários são mulheres e 31% têm menos de 25 anos, segundo Relatório Econômico 2017 divulgado pela WEC.

Mesmo na crise, o Trabalho Temporário mantém sua posição de ferramenta estratégica para as empresas. Após os picos de contratação de temporários em períodos que antecedem Natal, Páscoa, Dia das Mães ou durante as férias, o número de efetivações pode chegar a 30%. Um terço deste contingente é formado por jovens, mostrando que o Trabalho Temporário é uma grande porta de entrada para a contratação efetiva.

Ampliar as oportunidades para os jovens no mercado profissional é apenas um dos benefícios pelos quais o Trabalho Temporário tem se destacado.







# TRABALHO TEMPORÁRIO NO MUNDO

---



A Justiça Trabalhista em outros países não é tão severa com as empresas como no Brasil e os contratos são, inclusive, mais flexíveis com relação ao tempo de duração. E não há tanta interferência.

O modo como o Trabalho Temporário é definido por lei varia consideravelmente entre os países. Entretanto, no geral, três padrões de desenvolvimento podem ser identificados:

- Ausência de uma definição clara e específica. Na Dinamarca, Finlândia, Irlanda e Reino Unido o Trabalho Temporário é visto como algo à parte da legislação trabalhista;

- Áustria, Alemanha, Luxemburgo, Países Baixos, Noruega, Espanha e Suécia possuem regulamentação específica para o Trabalho Temporário focada, principalmente, na relação entre a prestadora e o tomador de serviços e o trabalhador;

- Bélgica, França, Itália e Portugal, além de adotarem uma regulamentação específica para o Trabalho Temporário, têm também um estatuto específico para esses trabalhadores;

- O Trabalho Temporário existe na Grécia, mas é praticamente irregular. As prestadoras de serviço operam sem qualquer licença, mas a atividade não é proibida por lei. Quase não há informação sobre este tipo de contratação.

A base da legislação do Trabalho Temporário no mundo é a Convenção 181 da OIT, com exceção do Brasil. A maioria dos países, entretanto, tem pelo menos uma legislação específica que abrange algumas das seguintes questões:

- A atividade das agências de Trabalho Temporário (muitas vezes incluindo o seu licenciamento);
- Condições de uso do Trabalho Temporário;
- Disposições contratuais e responsabilidades entre a agência, o trabalhador e a tomadora;
- Questões contratuais entre a agência e o trabalhador;
- Condições de pagamento e o emprego de trabalhadores temporários;
- Condições de pagamento e emprego;
- Direitos dos temporários.

Assim é na Áustria, Bélgica, França, Alemanha, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Noruega, Portugal e Espanha.

Na Suécia existe legislação específica, mas estabelece apenas algumas regras básicas sobre as condições de utilização do Trabalho Temporário.

Na Dinamarca, Finlândia, Irlanda e Reino Unido há pouca ou nenhuma legislação específica regulando o Trabalho Temporário - com exceção das leis sobre as atividades das agências na Irlanda e no Reino Unido e algumas disposições específicas, abrangendo os aspectos do trabalho da agência em outra legislação de emprego (como na Finlândia e Irlanda).

Na França e Alemanha, a principal legislação que regulamenta o Trabalho Temporário é da década de 70 – embora alterada desde então.

Países onde a legislação é mais recente:

- Final dos anos 80 na Áustria, Bélgica e Portugal;
- Início e meados dos anos 90 em Luxemburgo, Espanha e Suécia;
- E mais recentemente na Itália, Holanda e Noruega.

Na Itália, o Trabalho Temporário sofreu com a falta de regulamentação nos últimos anos, sendo permitida pela primeira vez em 1998.

Na Noruega, passou a ser permitido em 1999 e na e Suécia em 1991.

Holanda, Portugal e Espanha foram impactados por regras mais rígidas para o Trabalho Temporário recentemente, acompanhadas de mais direitos para os temporários.

No Reino Unido, em 1999, pretendendo expandir a proteção trabalhista para os temporários, o governo abriu uma consulta pública sobre o assunto e foram feitas inúmeras alterações na legislação.



# POR QUE O TRABALHO TEMPORÁRIO É IMPORTANTE?

---





- No Brasil, esta modalidade de contratação foi regulamentada há mais de 40 anos e, desde então, comprova com excelência sua eficácia para a economia.
- É por meio do Trabalho Temporário que milhares de jovens conquistam a primeira oportunidade de emprego formal, acumulam experiência e ampliam as estatísticas positivas de empregabilidade.
- O Trabalho Temporário possibilita o retorno de trabalhadores ao mercado de trabalho para complementação de renda. Os aposentados são exemplo disso.
- Constitui oportunidade de renda extra para estudantes e donas de casa, que têm disponibilidade parcial de tempo para o trabalho.
- Em média, 30% da mão de obra temporária são efetivados após a vigência do contrato.
- A lei trata com igualdade o trabalhador temporário e o permanente, pois estabelece os mesmos direitos e obrigações: carga horária compatível, repouso semanal remunerado e salário equivalente à função exercida.
- Entre todos os contratos a termo, o Trabalho Temporário é o que melhor atende às necessidades das empresas em relação a contratações extraordinárias e também em épocas de crise.
- Não concorre com o emprego permanente, apenas o complementa na medida em que só pode ser utilizado para substituir temporariamente os funcionários da empresa contratante, ou para atender demanda de um mercado aquecido e/ou desaquecido. Neste sentido, em época de crise, o Trabalho Temporário se transforma em um verdadeiro colchão social.

# PERGUNTAS E RESPOSTAS

Esclareça suas dúvidas quanto a aplicação da Lei 13.429/17 nos casos de Trabalho Temporário.

## A LEI 6.019/74 REFERE-SE A QUAIS RELAÇÕES DE TRABALHO?

Continua a dispor das relações de trabalho na empresa de Trabalho Temporário e agora, com a Lei 13.429/17, incluiu as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

## QUAL É A DEFINIÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO?

É um serviço prestado por pessoa física contratada por uma empresa de Trabalho Temporário para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços da tomadora.

## É POSSÍVEL CONTRATAR UM TRABALHADOR TEMPORÁRIO PARA SUBSTITUIR TRABALHADORES EM GREVE?

Não. A Lei 6.019/74, com a atualização, veda expressamente a contratação de trabalhador temporário para substituir trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.



## **NO TRABALHO TEMPORÁRIO, O QUE É DEMANDA COMPLEMENTAR DE SERVIÇOS?**

São serviços oriundos de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, que tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

## **A EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO PRECISA SER REGISTRADA NO MINISTÉRIO DO TRABALHO?**

Sim. O artigo 4º da Lei 6.019/74 manteve esta exigência.

## **HOUVE ALTERAÇÃO DOS REQUISITOS PARA FUNCIONAMENTO E REGISTRO DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO?**

Sim. De acordo com a Lei 13.429/17, os requisitos são: a) prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica; b) prova de registro na Junta Comercial da localidade em que fica a sede da empresa; c) comprovar capital social mínimo de R\$ 100.000,00.

## **CONTINUA OBRIGATÓRIO O CONTRATO POR ESCRITO ENTRE A EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO E A TOMADORA DE SERVIÇOS?**

Sim. O contrato deverá conter: qualificação das partes; motivo justificador da demanda; prazo da prestação de serviços; valor da prestação de serviços; disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador.

## **QUEM É RESPONSÁVEL POR GARANTIR CONDIÇÕES DE SEGURANÇA, HIGIENE E SALUBRIDADE DOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS?**

Quando a tarefa for realizada nas dependências da tomadora de serviços ou em local por ela designado, a responsabilidade será da tomadora de serviços.

## **O ATENDIMENTO MÉDICO, AMBULATORIAL E DE REFEIÇÃO DESTINADO AOS EMPREGADOS DA TOMADORA DE SERVIÇOS DEVE SER ESTENDIDO AOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS?**

Sim, de acordo com a atualização da Lei nº 6.019/74, artigo 9º §2º.

## **O TRABALHO TEMPORÁRIO PODE SER DESENVOLVIDO NA ATIVIDADE-FIM DA EMPRESA TOMADORA?**

Sim, essa autorização está expressa na atualização da Lei nº 6.019/74.

## **QUAL É O VÍNCULO DE EMPREGO DOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS COM A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS?**

Não há vínculo empregatício.

## **QUAL O PRAZO DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO?**

Pode ser de até 180 dias, consecutivos ou não.

## **O PRAZO DE 180 DIAS DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO PODE SER PRORROGADO?**

Sim, comprovada a manutenção das condições que motivaram a contratação, o contrato poderá ser prorrogado por mais 90 dias, consecutivos ou não.

## **O TRABALHADOR TEMPORÁRIO PODE SER SUBMETIDO AO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA?**

Não, de acordo com a atualização da Lei nº 6.019/74.

## **QUANDO O TRABALHADOR TEMPORÁRIO TIVER LABORADO 180 DIAS E PRORROGADO O CONTRATO POR MAIS 90 DIAS, QUAL É O INTERVALO MÍNIMO PARA QUE ELE VOLTE A SER CONTRATADO PELA MESMA TOMADORA?**

O trabalhador só poderá ser colocado à disposição do mesmo tomador de serviços em novo contrato temporário após 90 dias do término do contrato anterior. Não observado o intervalo exigido, caracterizará vínculo empregatício com o tomador.

## **QUAL A RESPONSABILIDADE DA EMPRESA TOMADORA QUANTO ÀS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO?**

Responsabilidade subsidiária.



Ministério do Trabalho e Emprego



CARTEIRA DE TRABALHO  
E  
PREVIDÊNCIA SOCIAL

# ALTERAÇÕES COM A REFORMA TRABALHISTA



A Lei 13.467/17, assinada pelo presidente Michel Temer em 13 de julho de 2017, regulamenta a modernização trabalhista após muitos debates na Câmara e no Senado. O texto altera mais de cem pontos da CLT. Entre eles, autoriza trabalhos intermitentes, permite a divisão de férias em três períodos e faz com que os acordos coletivos tenham força de lei.

A mudanças provocadas pela reforma trabalhista afetam ainda a Lei 13.429/17, da Terceirização, e também a Lei 6.019/74, do Trabalho Temporário, mesmo após sua modernização.

As alterações a seguir entram em vigor 120 dias após a sanção da Lei 13.467/17, conforme prevê a Constituição Federal.

Art. 2º A Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar acrescida dos seguintes (...):

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

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

**“Art. 4º-C São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:**

## I - relativas a:

a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

b) direito de utilizar os serviços de transporte;

c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes."

"Art. 5º-A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

~~"Art. 5º A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.~~

"Art. 5º-C Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados."

"Art. 5º-D O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado."







# CONCLUSÃO

Ao regulamentar a Terceirização de serviços, a nova lei significou também maior segurança jurídica para empresas, contratantes e contratadas, e principalmente para doze milhões de trabalhadores que há décadas operam esta modalidade de trabalho sem o devido amparo legal.

Redução ou corte de salários e benefícios não constam da Lei 13.429/17 PL aprovado. Os direitos trabalhistas foram todos preservados.

A nova lei também conferiu maior qualidade ao Trabalho Temporário, modalidade regulamentada desde 1974 com base na Convenção 181 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A ampliação do Trabalho Tem-

porário para 180 dias atende situações gerenciais específicas para substituição ou incremento da mão de obra efetiva.

A CLT e a Constituição Federal continuam a proteger os trabalhadores terceirizados. A nova lei apenas confere mais segurança jurídica às empresas e aos empregados. Dessa forma, eles terão dupla garantia de seus direitos, advindos tanto da empresa contratada quanto da empresa contratante.

Importante ressaltar que, nas empresas, os departamentos Jurídico e de RH devem atuar em conjunto de forma preventiva a fim de evitar problemas trabalhistas. A legislação veio para acrescentar segurança jurídica aos contratos de Terceirização e de Trabalho Temporário. Para isso, é fundamental entender a abrangência da lei. Informação é a melhor arma.



Diretoria executiva presidida por Vander Morales comemora lei da Terceirização, um marco histórico para o setor.

## DIRETORIA FENASERHTT

**PRESIDENTE** Vander Moraes - SP

**VICE-PRESIDENTES**

Maurício Estevão Hilário - MG

Waldeivo Souza Cortês - BA

Flávio Eugênio Boldt - SC

Mario Cesar Ribeiro - ES

**DIRETOR ADMINISTRATIVO** Jacob Luiz Magnus - SP

**DIRETOR FINANCEIRO** Daniel Simões do Viso - SP

**DIRETOR JURÍDICO** Maurice Braunstein - SP

**DIRETOR SUPLENTE** Fernando Barbosa Calvet - SP

**DIRETORA SUPLENTE** Maria Olinda Maran Longuini - SP

**CONSELHO FISCAL**

**EFETIVOS**

Nylcímar da Penha N. de Oliveira - ES

José Mauro Vieira - MG

Waldeivo Souza Cortes - BA

**SUPLENTE**

Lili Almeida Khattar - MG

Rosemar Littig Ohnesorge - ES

Luiz Alberto Nunes de Pinho - BA

## DIRETORIA SINDEPRESTEM - SP

**PRESIDENTE** Vander Moraes

**VICE-PRESIDENTE** Fernando Barbosa Calvet

**DIRETORA DE COMUNICAÇÃO** Maria Olinda Maran Longuini

**DIRETOR ADMINISTRATIVO** Jacob Luiz Magnus

**DIRETOR FINANCEIRO** Daniel Simões do Viso

**DIRETOR JURÍDICO** Maurice Braunstein

**DIRETORIA SUPLENTE**

Ademir de Souza

Claudio Donizeti de Almeida

André Gustavo Baêta Medina

**CONSELHO FISCAL**

**PRESIDENTE** Edmilson Luiz Formentini

**CONSELHEIROS EFETIVOS**

Eunice da Silva Gomes Cunha

Luiz Simões da Cunha

Reinaldo Finocchiaro Filho

**MEMBROS SUPLENTE**

Marcos Fernando Franco Teixeira

Suelia Luz Oliveira Fernando

**CONSELHO CONSULTIVO**

Presidente Maurice Braunstein

**CONSELHEIROS EFETIVOS**

Evando Freitas de Sousa

Reginaldo Julien Ribeiro

**MEMBROS SUPLENTE**

Daniel Simões do Viso

Alexandre Milani de Oliveira Santos

**MEMBROS VITALÍCIOS**

Johannes Antonius Maria Wiegerinck

Paulo Magalhães

Vander Moraes

# EXPEDIENTE

**PRESIDENTE** - Vander Moraes

**DIRETORA DE COMUNICAÇÃO** - Maria Olinda Maran Longuini

**GERENTE EXECUTIVA** - Joelma de Matos Dantas

**ASSESSOR DE MARKETING** - Edson Belini

**COORDENAÇÃO, PRODUÇÃO, REDAÇÃO E EDIÇÃO DE TEXTO** - GT Marketing e Comunicação

**DIAGRAMAÇÃO, EDITORAÇÃO** - Art&Design Publicidade e Propaganda

Publicação da **FENASERHTT** – Federação Nacional dos Sindicatos de Empresas de Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado e do **SINDEPRESTEM** – Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Leitura, Medição e entrega de consumo de luz, água e gás encanado; controle de acesso de portaria, promoção e merchandising, logística, Poupatempo/Detran, Bombeiros profissionais civis e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo.

SINDEPRESTEM e FENASERHTT

Av. São Luís, 258 - 18º andar - Centro - 01046-915 - São Paulo - SP  
(11) 3215 8250

[sindeprestem@sindeprestem.com.br](mailto:sindeprestem@sindeprestem.com.br) | [www.sindeprestem.com.br](http://www.sindeprestem.com.br)  
[secretaria@fenaserhtt.com.br](mailto:secretaria@fenaserhtt.com.br) | [www.fenaserhtt.com.br](http://www.fenaserhtt.com.br)