

CONSIDERAÇÕES SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO E TERCEIRIZAÇÃO

Primeiro, a **lei 13429, de 31.03.2017** introduziu alterações nas relações de trabalho e dispôs sobre Trabalho Temporário e Terceirização.

Depois, a **lei 13467, de 13.07.2017** promoveu reforma na legislação trabalhista, completou a regulamentação da terceirização e sua abrangência inclusive para “atividade-fim” da tomadora.

Essas normas legais expressam, basicamente:

- Alteração na legislação do trabalho temporário e sua permissão para atividades-meio e atividades-fim de empresa tomadora de serviço;
- A possibilidade da terceirização por prestadora de serviço não só em atividade-meio, mas também atividade-fim de tomadora;
- Na terceirização, facultou a possibilidade da terceirizada subcontratar outra empresa para prestar os serviços contratados com a tomadora.

I - TRABALHO TEMPORÁRIO

A lei 6019/74 definia o trabalho temporário como “... PRESTADO POR PESSOA FÍSICA A UMA EMPRESA, PARA ATENDER À NECESSIDADE TRANSITÓRIA DE SUBSTITUIÇÃO DE SEU PESSOAL REGULAR E PERMANENTE OU A ACRÉSCIMO EXTRAORDINÁRIO DE SERVIÇO”.

A nova lei alterou o conceito do trabalho temporário para estabelecer que é o “**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**”.

O prazo da lei anterior para trabalho temporário era de 90 dias. A nova lei ampliou para 180 dias, com a possibilidade de prorrogação por mais 90 dias, consecutivos ou não, “quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram”.

NO TRABALHO TEMPORÁRIO NÃO SE PERMITE O CONTRATO POR PRAZO DE EXPERIÊNCIA PREVISTO NA CLT.

Depois desse prazo de 180 + 90 dias, a empresa tomadora de serviço SOMENTE PODERÁ UTILIZAR O MESMO TRABALHADOR, EM NOVO CONTRATO TEMPORÁRIO **“APÓS NOVENTA DIAS DO TÉRMINO DO CONTRATO ANTERIOR”**.

Se o prazo não for respeitado trará como consequência a caracterização de “VÍNCULO COM A EMPREGADORA”. Portanto, desaconselhável utilizar o mesmo trabalhador após o prazo legal (180 + 90 dias), nem deve a empresa deixá-lo trabalhando sem registro de temporário e aguardar o decurso de noventa dias para depois firmar novo contrato.

O artigo 9º da nova lei, com a modificação introduzida, estabelece expressamente que **“O CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO PODE VERSAR SOBRE O DESENVOLVIMENTO DE ATIVIDADES-MEIO E ATIVIDADES-FIM A SEREM EXECUTADAS NA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS”**.

ABERTA A POSSIBILIDADE DE SEREM FIRMADOS CONTRATOS DE TRABALHO TEMPORÁRIO **PARA EXERCÍCIO DE ATIVIDADE FIM DA EMPRESA**, AS CONTRATANTES DEVERÃO TOMAR CUIDADOS NA ESCOLHA DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO PARA O FORNECIMENTO DE MÃO DE OBRA DE ACORDO COM AS NECESSIDADES.

PARA SE QUALIFICAR COMO EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO HÁ EXIGÊNCIA DE PRÉVIA CONSTITUIÇÃO, CNPJ, REGISTRO NA JUNTA COMERCIAL, CAPITAL SOCIAL MÍNIMO DE R\$ 100.000,00 (CEM MIL REAIS) E REGISTRO DA EMPRESA NO MINISTÉRIO DO TRABALHO.

O CONTRATO ENTRE UMA CONTRATANTE E UMA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO DEVERÁ SER NECESSARIAMENTE POR ESCRITO, COM A DESCRIÇÃO DO MOTIVO JUSTIFICADOR DA DEMANDA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, DE ACORDO COM A PREVISÃO NA LEI, DEFINIÇÃO DO PRAZO, O VALOR DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO E AS DISPOSIÇÕES SOBRE SEGURANÇA E A SAÚDE DO TRABALHADOR.

A CONTRATANTE FICA RESPONSÁVEL POR GARANTIR AS CONDIÇÕES DE SEGURANÇA, HIGIENE E SALUBRIDADE DOS TRABALHADORES. SIGNIFICA, NO CASO DOS SERVIÇOS DEMANDAREM ALGUM TIPO DE RISCO, PROPORCIONAR MEIOS PARA NEUTRALIZAÇÃO DOS EVENTUAIS EFEITOS DE INSALUBRIDADE, FORNECENDO, MEDIANTE COMPROVANTE ESCRITO, OS EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE PROTEÇÃO, PROVANDO O TREINAMENTO PARA USO E AS REGULARES SUBSTITUIÇÕES, PARA NÃO CORRER RISCOS EM EVENTUAL FUTURA RECLAMAÇÃO ONDE O EMPREGADO REIVINDICA DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO O PAGAMENTO DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE, POR EXEMPLO, TRAZENDO AO PROCESSO, **COMO RESPONSÁVEL SUBSIDIÁRIA, A CONTRATANTE TOMADORA DOS SERVIÇOS.**

A LEI AGORA PREVÊ A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇO (CONTRATANTE) NO QUE SE REFERE AO RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E DEMAIS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS (PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS, POR EXEMPLO).

A CONTRATANTE DEVERÁ DEFINIR NO CONTRATO OS VALORES PELOS SERVIÇOS E FUNÇÕES EXECUTADAS, DISPOR SOBRE EVENTUAL PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS OU ADICIONAL NOTURNO, INSALUBRIDADE, **ALÉM DE ESTABELEECER CLÁUSULA - E DEPOIS REALMENTE EXIGIR - O ENCAMINHAMENTO MENSAL DOS COMPROVANTES DE RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS, FUNDO DE GARANTIA, PAGAMENTO DE VERBAS E SALÁRIOS AOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS.**

EXISTEM MILHARES DE AÇÕES NA JUSTIÇA DO TRABALHO NAS QUAIS EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO SÃO ACIONADAS POR SEUS TRABALHADORES COM A REIVINDICAÇÃO DE VÁRIOS DIREITOS, MAS DEFENDEM-SE MAL, NÃO JUNTAM COMPROVANTES DE PAGAMENTO, SÃO CONDENADAS E NA HORA DA EXECUÇÃO NÃO SÃO ENCONTRADOS BENS PARA PENHORA OU JÁ ENCERRARAM ATIVIDADES, OS SÓCIOS DESAPARECEM E NO FINAL DAS CONTAS A EMPRESA CONTRATANTE, QUE INTEGRA O PROCESSO E É CONDENADA SUBSIDIARIAMENTE, É QUE SE VÊ OBRIGADA A PAGAR A CONTA FINAL, NA MAIOR PARTE DAS VEZES INDEVIDA E DESCABIDA APENAS PORQUE NÃO FORAM JUNTADOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO, DAÍ REDOBRAR CAUTELA NA CONTRATAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO E NA EXIGÊNCIA E GUARDA DE CÓPIAS DE RECIBOS, GUIAS DE CONTRIBUIÇÕES, COMPROVANTES.

II - TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

A lei 13429 legalizou a “**EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS A TERCEIROS**”, tratando-se da “PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PRIVADO DESTINADA A PRESTAR À CONTRATANTE **SERVIÇOS DETERMINADOS E ESPECÍFICOS**”.

Empresa desta natureza deverá qualificar-se previamente como empresa de Prestação de Serviços, possuir CNPJ, registro na Junta Comercial e capital social compatível com o número de empregados que possuir:

- até 10 empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00
- mais de dez até 20 - capital mínimo de R\$ 25.000,00
- mais de 20 até 50 - capital mínimo de R\$ 45.000,00
- mais de 50 até 100 - capital mínimo de R\$ 100.000,00
- mais de 100 - capital mínimo de R\$ 250.000,00.

A contratante será “a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços DETERMINADOS E ESPECÍFICOS”.

A lei proíbe à contratante “A UTILIZAÇÃO DOS TRABALHADORES **EM ATIVIDADES DISTINTAS DAQUELAS QUE FORAM OBJETO DO CONTRATO COM A EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇO**”.

A execução dos serviços contratados poderá ocorrer “NAS INSTALAÇÕES FÍSICAS DA EMPRESA CONTRATANTE OU EM OUTRO LOCAL, DE COMUM ACORDO ENTRE AS PARTES”.

A CONTRATANTE DEVERÁ GARANTIR AS CONDIÇÕES DE SEGURANÇA, HIGIENE E SALUBRIDADE DOS TRABALHADORES QUANDO O TRABALHO FOR REALIZADO EM SUAS DEPENDÊNCIAS.

A CONTRATANTE PODERÁ ESTENDER AOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS O MESMO ATENDIMENTO MÉDICO, AMBULATORIAL E DE REFEIÇÃO DESTINADO AOS SEUS EMPREGADOS, EXISTENTE NAS DEPENDÊNCIAS DA CONTRATANTE.

EM FACE DESSA DISPOSIÇÃO É IMPORTANTE QUE SEJAM NEGOCIADOS E ESTABELECIDOS NOS CONTRATOS FIRMADOS OS EVENTUAIS BENEFÍCIOS A SEREM CONCEDIDOS A ESSES TRABALHADORES.

DIFERENTE DO TRABALHO TEMPORÁRIO, QUANTO AO PRAZO, A LEI NÃO FIXA PRAZO MÁXIMO PARA SERVIÇOS TERCEIRIZADOS, DISPONDO QUE O CONTRATO É QUE DEVERÁ DETERMINAR O PRAZO PARA REALIZAÇÃO DO SERVIÇO, AINDA ASSIM, “QUANDO FOR O CASO”, OU SEJA, MESMO SE NÃO HOVER PACTUAÇÃO, APARENTEMENTE NÃO HAVERÁ TEMPO LIMITE NA UTILIZAÇÃO.

OUTRO ASPECTO DE RELEVÂNCIA E DIFERENTE DO TRABALHO TEMPORÁRIO, PORQUE NESTE É COMUM QUE O TRABALHADOR FIQUE SOB A SUBORDINAÇÃO NORMAL DE CHEFES E ENCARREGADOS DE SERVIÇO DA EMPRESA CONTRATANTE, **NO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO ESSE COMANDO SERÁ DA PRÓPRIA EMPRESA DE TERCEIRIZAÇÃO**.

ESSA QUESTÃO DEVERA SER BEM ANALISADA ANTES DE CELEBRAR UM CONTRATO COM EMPRESA DE TERCEIRIZAÇÃO, UMA VEZ QUE EVENTUAL DESCUMPRIMENTO DAS NORMAS PODERÁ IMPLICAR NO PAGAMENTO DE MULTAS OU ATÉ NA DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO E REQUERIMENTO DE VÍNCULO DIRETAMENTE COM A EMPRESA CONTRATANTE COM DEMAIS CONSEQUÊNCIAS.

POR EXEMPLO, SE O TERCEIRIZADO FOR CONTRATADO POR SALÁRIO MENOR PARA EXECUTAR O MESMO SERVIÇO DE OUTRO FUNCIONÁRIO DA EMPRESA CONTRATANTE E ATENDER OS REQUISITOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL COM RESPEITO AO TEMPO DE SERVIÇO E DEMAIS ASPECTOS E COMPROVAR A SUBORDINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO PODERÁ DEPOIS REIVINDICAR VÍNCULO E ALGUM OUTRO DIREITO, COMO DIFERENÇA SALARIAL OU OUTRAS VANTAGENS.

A LEI 13.429 DE 2017 TAMBÉM LEGALIZOU A CHAMADA “QUARTEIRIZAÇÃO” DE SERVIÇOS, POIS ESTABELECEU QUE **“A EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS CONTRATA, REMUNERA E DIRIGE O TRABALHO REALIZADO POR SEUS TRABALHADORES, OU SUBCONTRATA OUTRAS EMPRESAS PARA A REALIZAÇÃO DESSES SERVIÇOS”**.

A LEI 13.429 ESTABELECEU QUE A CONTRATANTE **“É SUBSIDIARIAMENTE RESPONSÁVEL PELAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS REFERENTES AO PERÍODO EM QUE OCORRER A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, E O RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS NA FORMA DA LEI”**.

A LEI 13467, DE 13.07.2017, QUE ENTRARÁ EM VIGOR CENTO E VINTE DIAS APÓS SUA PUBLICAÇÃO, PORTANTO, PASSARÁ A VIGORAR APÓS 11.11.2017, COMPLEMENTOU SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO E FOI MAIS OBJETIVA NAS SUAS DISPOSIÇÕES:

- **“CONSIDERA-SE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS A TRANSFERÊNCIA FEITA PELA CONTRATANTE DA EXECUÇÃO DE QUAISQUER DE SUAS ATIVIDADES, INCLUSIVE SUA ATIVIDADE PRINCIPAL, A PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PRIVADO PRESTADORA DE SERVIÇOS QUE POSSUA CAPACIDADE ECONÔMICA COMPATÍVEL COM A SUA EXECUÇÃO”** (artigo 4º-A, lei 6019)
- **ASSEGURA AOS EMPREGADOS DA EMPRESA DE TERCEIRIZAÇÃO, QUANDO E ENQUANTO OS SERVIÇOS FOREM EXECUTADOS NAS DEPENDÊNCIAS DA CONTRATANTE, 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;
 - e) Condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.
-
- **CONTRATANTE E CONTRATADA (TERCEIRIZADA) PODERÃO ESTABELEECER, SE ASSIM ENTENDEREM, QUE OS EMPREGADOS DA CONTRATADA FARÃO JUS A SALÁRIO EQUIVALENTE AO PAGO AOS EMPREGADOS DA CONTRATANTE, ALÉM DE EVENTUAIS OUTROS DIREITOS NÃO PREVISTOS NESTA LEI.**

 - **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.**

 - **CONTRATANTE SERÁ A PESSOA FÍSICA OU JURÍDICA QUE CELEBRA CONTRATO COM EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS RELACIONADOS A QUAISQUER DE SUAS ATIVIDADES, INCLUSIVE A ATIVIDADE PRINCIPAL.**

 - **NÃO PODE FIGURAR COMO CONTRATADA/TERCEIRIZADA A PESSOA JURÍDICA CUJOS TITULARES OU SÓCIOS TENHAM, NOS ÚLTIMOS 18 (DEZOITO MESES), PRESTADO SERVIÇOS À CONTRATANTE NA QUALIDADE DE EMPREGADO OU TRABALHADOR SEM VÍNCULO EMPREGATÍCIO, EXCETO SE OS REFERIDOS TITULARES OU SÓCIOS FOREM APOSENTADOS.**

 - **O EMPREGADO QUE FOR DEMITIDO NÃO PODERÁ PRESTAR SERVIÇOS PARA ESTA MESMA EMPRESA NA QUALIDADE DE EMPREGADO DE EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS ANTES DO DECURSO DE PRAZO DE DEZOITO MESES, CONTADOS A PARTIR DA DEMISSÃO DO EMPREGADO.**

COMENTÁRIOS

SÃO LEIS NOVAS, TRATAM DE ASSUNTO POLÊMICO E DE MUITA RESISTÊNCIA PELAS ENTIDADES SINDICAIS DE TRABALHADORES.

TAMBÉM SEUS EFEITOS AINDA IRÃO PASSAR PELO CRIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO, SENDO QUE ESTA SE MOSTRA EXAGERADAMENTE PROTECIONISTA À FIGURA DO TRABALHADOR. EXEMPLO DISTO É QUE NA FALTA DE LEI ANTERIOR SOBRE ESSA MATÉRIA, A JUSTIÇA DO TRABALHO CRIOU O ENTENDIMENTO DA SÚMULA 331 DO TST, PELO QUAL PROIBIU A TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE-FIM DA EMPRESA, SOMENTE A ADMITINDO NA ATIVIDADE-MEIO.

TANTO NO TRABALHO TEMPORÁRIO COMO NO SERVIÇO TERCEIRIZADO, NOS PROCESSOS QUE ENVOLVEM ACIDENTE DE TRABALHO OU MESMO DOENÇA DO TRABALHO - AÇÕES BASTANTE COMUNS NA JUSTIÇA DO TRABALHO NA ATUALIDADE - HAVERÁ A QUESTÃO DA CO-RESPONSABILIDADE DA EMPRESA CONTRATANTE DOS SERVIÇOS OU DO TRABALHO TEMPORÁRIO, MOSTRANDO A REAL NECESSIDADE DE CUMPRIMENTO E OBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS DE HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO, FORNECIMENTO DE EPI'S, REALIZAÇÃO DE EXAMES MÉDICOS, ETC.

A EVENTUAL DISTORÇÃO NA UTILIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA NA FORMA DE TRABALHO TEMPORÁRIO OU SERVIÇO TERCEIRIZADO PODERÁ TAMBÉM TRAZER IMPLICAÇÕES QUANTO À DIFERENÇAS SALARIAIS, EQUIPARAÇÃO E OUTROS DIREITOS, DAÍ A IMPORTÂNCIA DE SEREM TOMADOS CUIDADOS E SEMPRE EXIGIDOS COMPROVANTES DA PRESTADORA EM RELAÇÃO AOS FUNCIONÁRIOS QUE ATUAREM NA TERCEIRIZAÇÃO.

A DIRETORIA