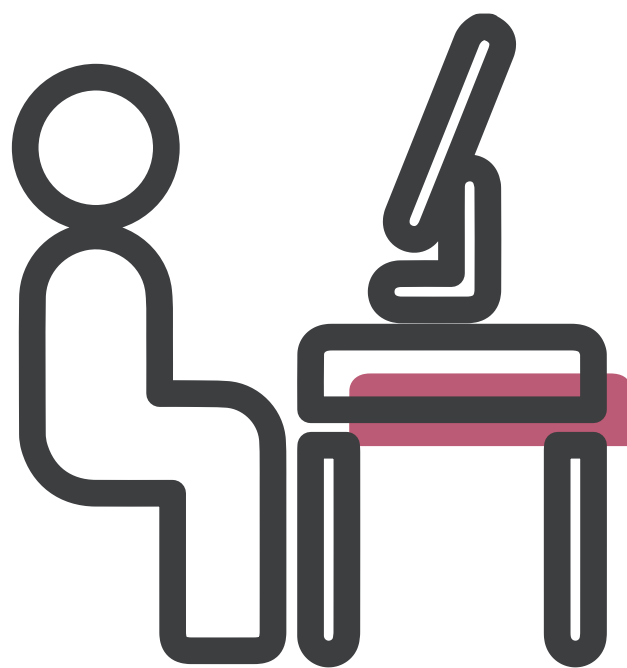


TERCEIRIZAÇÃO E TRABALHO TEMPORÁRIO



ÍNDICE

1. TERCEIRIZAÇÃO	3
Conceito.....	3
Histórico.....	4
Terceirização Lícita – Requisitos.....	4
Responsabilidade da Contratante.....	6
Direitos e Condições de Trabalho dos Terceirizados.....	7
Salário Equivalente – Polêmica trazida pela lei.....	8
2. TRABALHO TEMPORÁRIO	10
Introdução.....	10
Hipótese de Contratação do Trabalhador Temporário.....	10
Empresa de Trabalho Temporário.....	11
Empresa Tomadora dos Serviços.....	12
Condições de Trabalho.....	12
Abrangência de Atividade do Trabalho Temporário.....	12
Prazo.....	13
Cláusula de Reserva.....	13
Responsabilidade Da Tomadora.....	13

1. Terceirização

Conceito

A Terceirização é uma forma de flexibilização das relações de trabalho por meio do fornecimento de atividade especializada em relação trilateral entre empresa contratante ou tomadora, empresa prestadora de serviços e empregado terceirizado. A empresa tomadora “Y” contrata a empresa “Z” para realizar determinados serviços especializados por meio de seus empregados. Entre prestador de serviço e tomador há relação **de direito civil** (prestação de serviço), ou **administrativa** (contrato administrativo), se o tomador for administração pública.

Até o advento da **Lei 13.467/2017** (a chamada “Reforma Trabalhista”), não havia qualquer norma legal fundamentando a terceirização. A falta de legislação era muito criticada, uma vez que a existência de lei garante mais segurança jurídica.

PRINCÍPIO DA NÃO MERCANTILIZAÇÃO DO TRABALHO

Esse princípio dispõe que o **trabalho humano não é mercadoria** e gera muita discussão quando entramos na temática da terceirização. Isto porque, de certa forma, terceirizar o trabalho precariza as relações de trabalho, além de ser uma forma de comercialização de mão de obra.

TERCEIRIZAÇÃO ≠ INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA

O direito do trabalho não admite intermediação de mão de obra. A terceirização é o fornecimento do serviço e **NÃO** do trabalhador. Na terceirização, então, temos o fornecimento de atividade ao tomador. Já na intermediação há o mero **aluguel de mão de obra**. Única hipótese permitida no Brasil é o trabalho temporário (**Lei 6019/74**).

Para o estudo dos tópicos a seguir, recomenda-se, preliminarmente, a leitura da **Súmula 331 do TST**, que será muito mencionada:

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 direta.

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

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei 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.

Histórico

- 1º momento: Súmula 256 do TST de 1986: vedava a terceirização, salvo nos casos de trabalho temporário e serviço de vigilância.
- 2º momento: verificam-se leis esparsas voltadas a atividades específicas que permitiam a terceirização. Exemplo: Decreto nº 200/1967 e Lei nº 7.201/1983.
- 3º momento: edição da Súmula 331 do TST (1993).
- 2017: muitas novidades em relação à intermediação do trabalho.
 - RE nº 760.931 STF: foi julgado no STF Recurso Extraordinário no qual foi admitida a responsabilidade subsidiária da administração pública nos contratos administrativos quando comprovada sua conduta comissiva ou omissiva na fiscalização desses contratos (corroborando com o entendimento já firmado pelo TST na Súmula 331, V);
 - Lei 13.429/2017: trouxe inúmeras modificações na Lei do trabalho Temporário (Lei 6.019/74). Uma das mudanças legislativas, por exemplo, foi a previsão de que a Lei 6.019/74 não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, que serão reguladas por legislação especial;
 - Lei 13467/2017 (reforma trabalhista): altera diversos institutos no direito do trabalho, tanto na CLT quanto em outros diplomas normativos, como na Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019/74).

A Súmula 331 TST continua em vigor, no entanto, provavelmente, sofrerá alterações em decorrência da reforma trabalhista.

Terceirização Lícita - Requisitos

Súmula 331, TST [...]

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

Percebe-se que a jurisprudência trabalhista admitia **TRÊS** possibilidades de terceirização lícita:

- Serviço de vigilância - Lei 7.102/83: é necessário diferenciar vigilante de vigia. Vigilante é profissional de categoria profissional diferenciada (especializada que pode ser terceirizada). Vigia é o mais simples, semiespecializado.
- Serviço de Limpeza; e
- Terceirização de atividades meio: atividade fim seria aquela relacionada ao objeto social da empresa; atividades meio seriam aquelas de apoio, importantes, porém não essenciais.

Atenção! Há menção a outro requisito para configuração da terceirização lícita: “desde que inexistente pessoalidade e subordinação direta”. Esse requisito vale para as três hipóteses supramencionadas.

Mudança Legislativa: com o advento da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), esse item deve ser alterado. Com o advento da Lei 13.429/2017 (que alterou arts. da Lei 6.019, que versava sobre o trabalho temporário), houve certa dúvida em relação à possibilidade (ou não) de terceirização da atividade fim da empresa. Essa dúvida foi sanada com o advento da reforma trabalhista, que prevê expressamente a possibilidade de terceirização de atividade fim da empresa, com a inserção do art. 4º-A na Lei 6.019:

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.

Observe: Requisitos da ausência de pessoalidade e de subordinação ainda permanecem como essenciais à terceirização lícita. Do contrário haverá terceirização fraudulenta, sendo caracterizado o vínculo de emprego entre o trabalhador terceirizado e a empresa tomadora dos serviços, com a responsabilidade solidária entre as empresas.

Além disso, a nova legislação prevê a **Quarteirização**. A empresa prestadora de serviços a terceiros pode transferir uma atividade a outra empresa denominada **quarteirizada**. Antes da Lei 13.429/2017, pairava na doutrina certa discussão sobre a possibilidade ou não da quarteirização, no entanto, após 2017, essa dúvida foi sanada pela inserção do art. 4º-A §1º na Lei 6019/1974 (acrescentado pela Lei 13.429/2017):

Art. 4º - A. [...]

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

REQUISITOS PARA O FUNCIONAMENTO DA EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS

- Prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ)
- Registro na Junta comercial
- Capital social compatível com o número de empregados, observando os seguintes parâmetros:
 - Empresas com até 10 empregados: capital mínimo de 10 mil reais.
 - Empresas com mais de 10 até 20 empregados: capital mínimo de 25 mil reais;
 - Empresas com mais de 20 até 50 empregados: capital mínimo de 45 mil reais
 - Empresas com mais de 50 até 100 empregados: capital mínimo de 100 mil reais
 - Empresas com mais de 100 empregados: capital mínimo de 250 mil reais.

REQUISITOS DO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO

- 1. Qualificação das partes:** o contrato deve discriminar corretamente os sujeitos envolvidos, com as informações e dados pessoais e de localização, tanto da esfera do empregado quanto da empresa.
- 2. Especificação do serviço a ser prestado:** o serviço deve ser especificado. Não se pode contratar um empregado para prestar o serviço X e ele prestar, na realidade, o serviço Y, tampouco contratá-lo para prestar serviços genéricos.
- 3. Prazo para realização do serviço, quando for o caso:** em algumas situações existe a necessidade de realizar o trabalho dentro de um prazo específico para que este serviço seja útil, demandando prazo fixo.
- 4. Valor:** a remuneração deve ocorrer de forma proporcional ou razoável, de acordo com os padrões mínimos de dignidade humana.

Responsabilidade da Contratante

Responsabilidade subsidiária (art. 5º-A §5º): empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviço. Exemplo: empregado José, terceirizado, contratado pela empresa de prestação de serviços a terceiros “Alfa” presta serviços à tomadora (contratante) “Beta”. Nesse caso, Alfa será a responsável direta pelas verbas decorrentes do contrato com o empregado José. No entanto, no caso de Alfa não conseguir cumprir com suas

obrigações perante José, Beta poderá ser responsabilizada (subsidiariamente).

Importa salientar que a contratante deve ter tido oportunidade de se manifestar no processo judicial e que a responsabilidade abrange todas as verbas decorrentes da condenação referente ao período da prestação laboral (**presente no título executivo judicial**). Exemplo: José deve entrar com ação contra Alfa E Beta (ambas devem estar presentes no polo passivo da demanda) para que Beta, no caso de responsabilidade subsidiária, possa ser responsabilizada.

A Súmula 331 TST já previa a responsabilização nesses moldes nos seus incisos IV e VI.

Súmula 331, TST [...]

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. (...)

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

Direitos e Condições de Trabalho dos Terceirizados

Art. 5º - A, Lei 6.019/74. [...]

§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.

Com a Reforma Trabalhista houve **mudança legislativa**, e foram estendidos alguns direitos aos terceirizados que não eram previstos anteriormente na Súmula 331 ou na Lei 13.429:

Art. 4º - C, Lei 6.019/74. 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.

Salário Equivalente - Polêmica trazida pela lei

A Súmula 331 não trazia qualquer disposição no sentido de que o terceirizado faria jus ao salário equivalente. Havia grande controvérsia doutrinária em relação ao tema. A jurisprudência divergia, mas havia uma tendência a extensão da isonomia às hipóteses de terceirização lícitas. No entanto, com a inserção do art. 4º-C §1º:

Art.4º-C. [...]

§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.

Note que a lei menciona a palavra **poderão** e não **deverão**. Dessa forma, a nova legislação afirmou que se trata de uma faculdade da contratante o estabelecimento do salário equivalente.

Quarentena

Antes da reforma trabalhista não era prevista. Com a reforma, há uma **mudança legislativa** que passa a prever expressamente o instituto.

Atenção! Quarentena não são 40 dias e não são 40 meses!

Primeira hipótese de quarentena: é um período de 18 meses para que empregados ou trabalhadores sem vínculo de emprego possam figurar como sócios ou titulares da contratada. Há uma exceção trazida pela própria lei: **o aposentado**:

Art. 5º - C, Lei 6.019/74. 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.

Exemplo: contratante tinha um empregado e o dispensou. Esse empregado foi contratado como sócio da empresa de prestação de serviços. Nesse caso, o empregado **NÃO** pode figurar como sócio no período de 18 meses posteriores à dispensa.

Segunda hipótese de quarentena é relativa ao empregado terceirizado:

Art. 5º - D, Lei 6.019/74. 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.

Percebe-se que não se pode dispensar empregado e contratá-lo novamente antes do prazo de 18 meses, pois isso seria uma espécie de fraude.

OPS....

Você está sem permissão para ver o conteúdo integral deste ebook.

Que tal assinar um dos nossos planos?

VER TODOS OS PLANOS

Terceirização e Trabalho Temporário



www.trilhante.com.br

