

# TERCEIRIZAÇÃO

*CONECTANDO O BRASIL COM O MUNDO*

*Por*  
*JOSÉ LÁZARO DE SÁ*

EBOOK

SIN  COMERCIO  
PIRACICABA

2017

## REALIZAÇÃO

### **SINCOMERCIO PIRACICABA**

Sindicato do Comércio Varejista de Piracicaba

**José Maria Saes Rosa** | Presidente

## APOIO

### **FECOMERCIO SP**

Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo

**Abram Szajman** | Presidente

## CONTEÚDO

**José Lázaro de Sá**

Assessor jurídico da  
FECOMERCIO SP, sócio da Sá &  
Alves Advogados

São Paulo, 17 de Maio de 2017

# APRESENTAÇÃO

Conteúdo desenvolvido exclusivamente para o Encontro da Comissão Municipal de Emprego (COMEMPREGO), evento realizado no dia 17 de maio de 2017.



# SUMÁRIO

- 05 Introdução
- 07 Empresa de trabalho temporário
- 15 Empresa prestadora de serviços a terceiros
- 20 Reforma trabalhista
- 22 Conclusão
- 24 Íntegra da lei atualizada
- 33 Entidades

# INTRODUÇÃO

Em 31 de março de 2017 o presidente em exercício, Michel Temer, sancionou a Lei 13.429, promovendo, assim, significativas mudanças na Lei 6.019/1974. Esta lei trata do trabalho temporário e agora, com nova vertente, estabelece a possibilidade de terceirização da atividade fim das empresas tomadoras de serviços.

Foi um longo processo até a edição da nova Lei. Desde o Governo Fernando Henrique Cardoso que se pretendia a atualização das regras relativas a subcontratação de serviços em geral, época em que foi apresentado o Projeto de Lei nº 4.302/1998, recém aprovado após muitas idas e vindas.

## Sancionada Lei da Terceirização...

A norma sancionada que entrou em vigor na data de sua publicação divide opiniões e já é alvo de ações no Supremo Tribunal Federal (STF).

A Rede Sustentabilidade, por exemplo, ajuizou a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5685 argumentando que a nova lei fere diversas disposições da Constituição Federal como o princípio da isonomia, e que levará a precarização das relações do trabalho. No mesmo sentido a Confederação Nacional dos Trabalhadores Químicos (CNTQ), a Confederação Nacional das Profissões Liberais (CNPL) e o Partido dos Trabalhadores (PT) em conjunto com o Partido Comunista do Brasil (PCdoB) contestam a nova lei por meio das Ações Diretas de Inconstitucionalidade 5695, 5686 e 5687, respectivamente.

A despeito das críticas, o presente trabalho tem como propósito apresentar uma análise objetiva sobre os termos da nova Lei, acreditando trata-se de um importante avanço para o mercado brasileiro, CONECTANDO O BRASIL COM O MUNDO.

A exemplo de países como Estados Unidos, Alemanha, Bélgica, Japão, China, Austrália, Colômbia, Costa Rica, dentre outros que já autorizam a terceirização das atividades fim, as empresas brasileiras terão maior flexibilidade para tornarem-se mais competitivas, sendo oportuno destacar que a possibilidade de terceirização não implica, necessariamente, na sua implementação conforme se verificará.

No mais, não se pode negligenciar que o mercado de trabalho global vem sofrendo mudanças revolucionárias, especialmente em razão do avanço tecnológico, da robotização. No Brasil o cenário de desemprego é alarmante, hoje com mais de 13 milhões de desempregados, o que torna premente mudanças que levem a modernização das relações entre capital e trabalho. Afinal, não se pode esperar resultados diferentes agindo sempre do mesmo modo.

Ótima leitura!

Lei da Terceirização  
Conectando o Brasil  
com o mundo...

07

EMPRESA DE  
TRABALHO TEMPORÁRIO...

# EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Fatores previsíveis  
de natureza sazonal  
autorizam o trabalho  
temporário...

O tema “terceirização” no contexto aqui abordado abrange a **empresa de trabalho temporário** e a **empresa prestadora de serviços a terceiros**, sendo, assim, espécies do mesmo gênero terceirização, estabelecidas por meio da já mencionada Lei nº 13.429, aprovada em 31 de março de 2017, que alterou a Lei nº 6.019/1974, o que por si justifica o tratamento no mesmo diploma legal.

Cada modalidade possui características próprias que é o que examinaremos a seguir.

Partindo do trabalho temporário, a lei agora o define como *“aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços”*.

A eleição dessa modalidade, no entanto, está condicionada à *“necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços”*. A evolução da norma se identifica especialmente pela conceituação de “demanda complementar”, que será aquela decorrente de fatores imprevisíveis, ou de fatores previsíveis de natureza intermitente, periódica ou sazonal.

## ..ampliação das possibilidades de contratação de trabalhadores temporários...

Anteriormente, a lei viabilizava o trabalho temporário apenas em razão do acréscimo extraordinário de serviços e da sua imprevisibilidade, o que ensejou muitas discussões judiciais. Por exemplo, as demandas empresariais em épocas comemorativas como páscoa ou natal implicavam, e implicam, em acréscimo extraordinário da demanda. No entanto, a imprevisibilidade dessa demanda passou a ser questionada uma vez que o empresário pode prevê-la, em tese. Nesse sentido, a alteração estanca tal discussão e amplia as possibilidades de contratação de trabalhadores temporários.

Outra alteração importante referiu-se a definição para empresa de trabalho temporário que, necessariamente, será uma pessoa jurídica, registrada no Ministério do Trabalho como tal, excluindo-se, portanto, a possibilidade de contratação de pessoas físicas de forma direta.

Quanto aos requisitos estas empresas basicamente deverão provar a inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), e na Junta Comercial do local de sua sede, o que demonstra que empresas “de fato”, informais, não poderão ser consideradas como empresa de trabalho temporário, ainda que exista um contrato nesses termos. Além disso, o capital social mínimo deverá ser de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), tendo o legislador pretendido uma maior segurança jurídica para os empregados da empresa.

## Não há vínculo de emprego entre o trabalhador temporário e a empresa tomadora do serviço...

Essa limitação implicará em certo controle de qualidade dos empresários que se projetarem para esse mercado uma vez que os sócios respondem pelo capital social da sociedade, responsabilidade que pode ultrapassar o limite das cotas sociais em determinadas situações.

A contratação da empresa de trabalho temporário será firmada por escrito, devendo constar expressamente do contrato a qualificação das partes, a razão da demanda de trabalho temporário, o prazo para prestação de serviços, o valor pactuado para sua execução e tratativas sobre a segurança e a saúde do trabalhador.

A tomadora dos serviços será a responsável pelas condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores sempre que o local da prestação se der em suas dependências ou outro que venha indicar.

A lei permite que o contrato de trabalho temporário verse sobre atividades-meio e atividades-fim, e afasta o vínculo de emprego entre os trabalhadores temporários e a empresa tomadora, desde que os termos da lei sejam observados, evidentemente.

A nova lei alterou também o prazo do contrato de trabalho temporário em relação ao mesmo empregador, o que não poderá exceder a 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não. Deste ponto observa-se a possibilidade de fracionamento do contrato, mas que a soma dos contratos em que figurarem as mesmas partes não poderá passar de 180 dias, salvo na hipótese de permanência das condições que levaram a eleição dessa modalidade. Neste caso o contrato poderá ser prorrogado por até 90 (noventa) dias, consecutivos ou não.

O trabalhador que cumprir este prazo em favor de determinada empresa tomadora de serviços não poderá voltar a prestar serviços temporários para a mesma empresa no intervalo de 90 (noventa) dias do último contrato.

Outro aspecto que vale ressaltar refere-se ao prazo de 180 dias do contrato firmado entre a empresa prestadora de serviço temporário e a empresa tomadora do serviço. Logo, são duas relações de natureza distintas, uma de emprego, entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário, e a outra comercial, este firmado entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços.

## Contratos de natureza trabalhista e comercial...

## É nula a cláusula que impeça a contratação do empregado temporário pela tomadora...

Antes da alteração o contrato poderia ser firmado por até três meses, e poderia ser prorrogado mediante autorização do Ministério do Trabalho. A nova lei, no entanto, ajustou o prazo e retirou a necessidade de obtenção de autorização para tal finalidade, diminuindo a burocracia que impacta negativamente as atividades empresariais, o que não afasta a possibilidade de fiscalização, vale lembrar.

Outra novidade é que o trabalhador temporário que eventualmente seja contratado pela empresa tomadora de serviços, o que será permitido, não estará sujeito a contrato de experiência.

A empresa tomadora de serviços é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas em relação ao período em que ocorrer o trabalho temporário, disposição que além de clarear o limite da responsabilidade torna essa relação juridicamente mais segura, favorecendo a transparência e reduzindo a litigiosidade.

Sobre o contrato de trabalho este deverá ser firmado também por escrito, devendo constar expressamente os direitos dos empregados temporários, sendo nula de pleno direito as cláusulas que visem impedir a contratação direta pela empresa tomadora de serviços.

## Direitos trabalhistas dos trabalhadores temporários...

Constituem direitos dos trabalhadores temporários:

- a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora, calculados à base horária e observado o salário mínimo regional;
- b) jornada de oito horas, devendo ser remunerada com acréscimo de 20% (vinte) por cento a jornada extraordinária;
- c) férias proporcionais;
- d) repouso semanal remunerado;
- e) adicional por trabalho noturno;
- f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato na proporção de 1/12 (um doze avos);
- g) seguro contra acidente do trabalho; e,
- h) proteção previdenciária.

Além disso, deverá constar do registro em Carteiro de Trabalho sua condição de temporário, e à empresa tomadora cumpre comunicar à empresa de trabalho temporário eventual acidente.

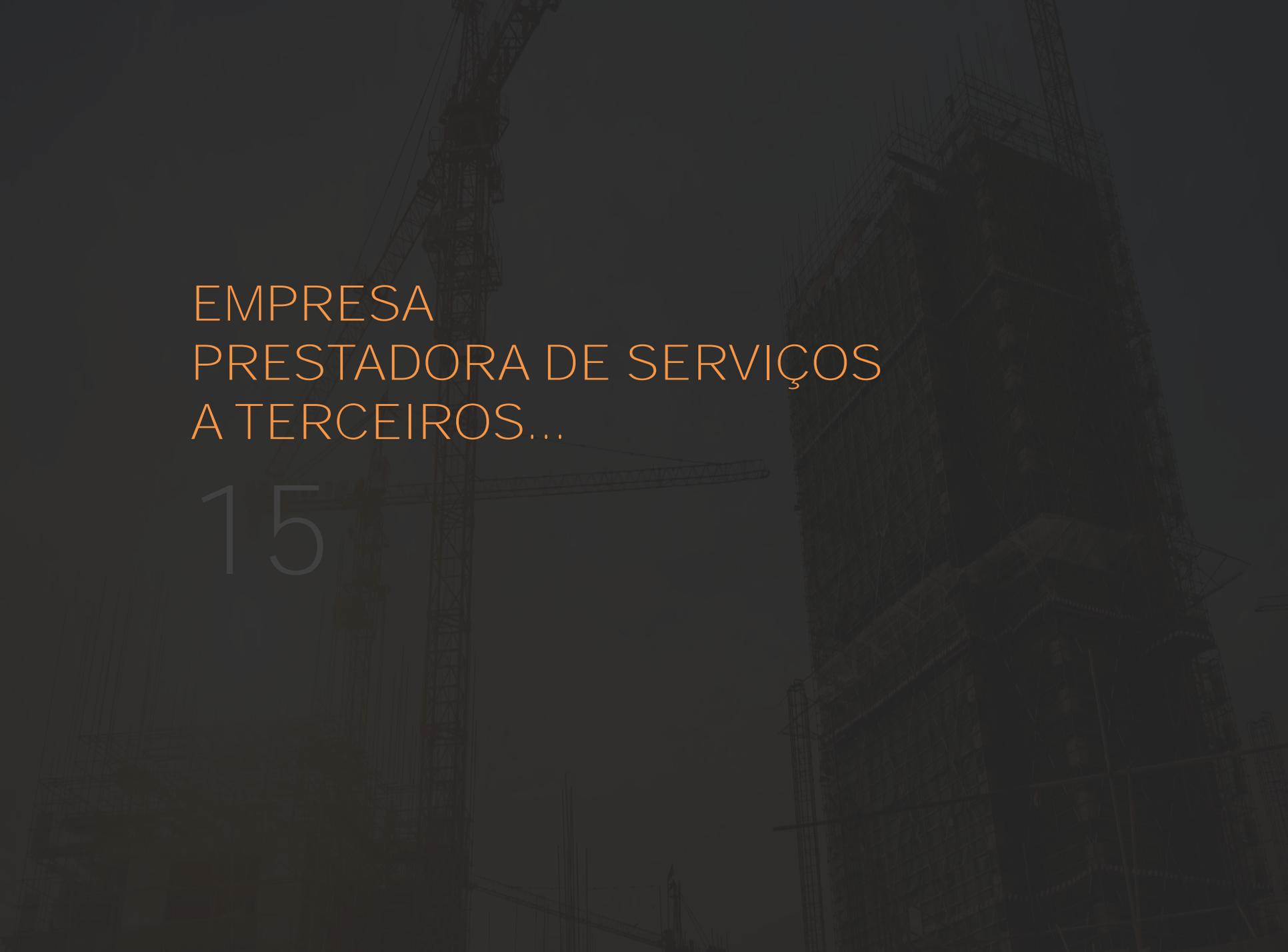
As hipóteses de demissão por justa causa são as mesmas estabelecidas nos artigos 482 e 483, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

## A falência da empresa de trabalho temporário implica na responsabilidade solidária da tomadora...

Em termos de fiscalização, a empresa de trabalho temporário é obrigada a fornecer às empresas tomadoras, a seu pedido, comprovante de regularidade de sua situação com o Instituto Nacional de Previdência Social (INSS), o que na prática já acontece, havendo, em muitos casos, previsão de cláusula de retenção desses direitos para garantir o cumprimento da lei por parte da empresa de trabalho temporário.

A relação referente ao contrato de trabalho temporário está sujeita a fiscalização que poderá exigir de qualquer uma das partes a apresentação de documentos. No caso de falência da empresa de trabalho temporário a responsabilidade da empresa tomadora passa a ser solidária em relação ao recolhimento das contribuições previdenciárias, remuneração e indenização previstas em lei, do período em que o trabalhador estiver sob suas ordens.

Por fim, as empresas de trabalho temporário não poderão firmar contrato com estrangeiros com visto provisório de permanência no País, nem será possível contrato de trabalho temporário para substituição de grevistas, salvo em hipóteses excepcionais previstas em lei.



EMPRESA  
PRESTADORA DE SERVIÇOS  
A TERCEIROS...

15

## EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS A TERCEIROS

### Autorizada a terceirização da atividade principal...

A segunda modalidade de terceirização já alcança contornos mais significativos, positivos para uns, negativos na visão de outros. Trata-se da permissão para terceirização da atividade-fim da empresa, o que até hoje era regulado por Súmula do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de nº 331, que proibia essa possibilidade.

A nova lei, no entanto, autoriza expressamente a terceirização, desde que observadas determinadas regras.

Esta segunda modalidade de terceirização será exercida por empresa prestadora de serviços a terceiros, definida como a *“pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos”*.

A propósito, uma das virtudes da terceirização é a especificidade, razão pela qual nossa legislação se inspirou em modelos aplicados em outros países para permitir sua aplicação em relação a **serviços determinados e específicos**. A lei autoriza, ainda, que a empresa terceirizada subcontrate serviços, o que é chamado popularmente de *“quarteirização”*, e que se justifica facilmente em determinados seguimentos econômicos ante suas peculiaridades.

Na construção civil, por exemplo, a lei proporcionará mais segurança jurídica e possibilidades de aprimoramentos de cada empresa que participa do processo de construção de um prédio, por exemplo, o que envolve conhecimentos técnicos distintos e difíceis de concentrar em uma única administração. Essa alteração proporcionará, portanto, competitividade.

A segurança jurídica se constata também pelo afastamento do vínculo de emprego entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja seu ramo, e a empresa contratante.

Diversas são as ações trabalhistas que tramitam na Justiça sob o fundamento de vínculo de emprego. Embora infelizmente existam casos de simulação, também ocorrem situações de oportunismo da parte contratada.

As empresas de prestação de serviços a terceiros, para funcionarem, deverão ser formalizadas, com inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), e registro na Junta Comercial, e o capital social deverá ser compatível com o número de empregados. A lei estabelece um escalonamento nesse sentido, que parte de 10 mil reais para empresas com dez empregados e chegam a 250 mil reais para empresas com mais de 100 empregados.

**Segurança jurídica  
e adequação a  
realidade...**

Nos termos da nova lei “contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos”, mais uma vez enfatizando uma finalidade para a eleição dessa modalidade de terceirização.

Os trabalhadores da empresa que oferece os serviços não poderão ser conduzidos para atividades diferentes daquelas constantes do contrato. Quanto ao local da prestação do serviço, este poderá ser definido em contrato de comum acordo entre as partes, sendo evidente que a natureza do serviço será determinante para essa escolha.

Tal como em relação ao contrato de trabalho temporário, no caso da terceirização aqui tratada, é de responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, podendo ser estendido a estes trabalhadores o mesmo tratamento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, se a empresa dispor de tais condições, e se previamente convencionado em contrato.

A contratante também é responsável subsidiária pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, além do recolhimento das contribuições previdenciárias.

**A terceirização se destina a serviços determinados e específicos...**

Pertinente ao contrato de prestação de serviços este deverá conter expressamente a qualificação das partes, especificação do serviço a ser prestado, prazo para realização do serviço se for o caso e o valor da contratação.

Vale registrar que o disposto nesta lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, pois são atividades reguladas por lei especial.

**Serviços de vigilância e de transporte de valores são regulados pelo Estatuto da Segurança Privada, não estando sujeitos a esta lei...**



REFORMA TRABALHISTA...

20

# REFORMA TRABALHISTA

## Possibilidades de alteração da recente lei de terceirização...

Por meio do Projeto de Lei nº 6.787/2016, que trata da Reforma Trabalhista, alterando dispositivos especialmente da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), recém aprovado na Câmara dos Deputados e agora em discussão no Senado Federal, PLC 38/2017, pretende-se aprimorar o texto da Lei nº 6.019/1974, recentemente alterada.

Uma das modificações refere-se ao aprimoramento da definição quanto aos serviços que poderão ser prestados a terceiros, sendo qualquer um inclusive a atividade principal. A redação atual restringe a serviços determinados.

Outro ponto importante refere-se a garantias que os empregados das empresas terceirizadas terão perante a tomadora dos serviços.

A proposta de alteração mais significativa, contudo, é a carência de 18 (dezoito) meses em relação a intenção de contratação de ex empregado na qualidade de terceirizado, como forma de coibir a terceirização compulsória. A proposta veda até mesmo que esse ex empregado figure no quadro societário da empresa contratada em tempo inferior aos 18 (dezoito) meses.

A person's hands are visible, holding a circular frame. Inside the frame is a landscape scene with a body of water and a sky. The background is dark and out of focus.

22

CONCLUSÃO...

## CONCLUSÃO

Consideramos como absolutamente positivas as novas regras pertinentes ao trabalho temporário e também a legalização da terceirização da atividade-fim das empresas. Estas modificações, atreladas a eminente reforma trabalhista contribuirão com o desenvolvimento econômico do País.

A era atual exige novos caminhos, mais simples, mais transparentes e com o mínimo de burocracia, o que não implica em restrição de direitos. Tomemos por exemplo as economias desenvolvidas que permitem a terceirização, o que o Brasil faz somente agora.

Essa possibilidade, no entanto, não significa que a Lei 13.429/2017 levará as empresas à terceirização automática de suas atividades. Na verdade, proporcionalmente, acreditamos que alguns setores apenas é que poderão se beneficiar com este modelo de contratação, e as razões são inúmeras. As peculiaridades do setor, o perfil conservador do empresário brasileiro, que ainda concentra o controle das atividades, o elevado número de microempresas nas quais o empresário é também executivo, planejamento estratégico, dentre outros exemplos.

Logo, o que deve ser enaltecido é a mudança de perspectiva. Essas e outras regras em debate no Congresso, especialmente as que flexibilizam as possibilidades de negócios tendem a alcançar a toda à sociedade, a atender diferentes situações e necessidades.

Para finalizar, eis que oportuna a frase atribuída ao Mahatma Gandhi, que diz: “O futuro dependerá daquilo que fazemos no presente.”



ÍTEGRA DA LEI  
ATUALIZADA...

24

# ÍNTEGRA DA LEI ATUALIZADA

LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, ATUALIZADA PELA LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017.  
Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.

**O PRESIDENTE DA REPUBLICA:** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

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.

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.

Art. 3º - É reconhecida a atividade da empresa de trabalho temporário que passa a integrar o plano básico do enquadramento sindical a que se refere o ART. 557, DA Consolidação das Leis do Trabalho.

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.

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

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

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

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

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

II - registro na Junta Comercial;

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

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

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

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

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

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

Art. 5º 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.

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

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).

Art. 7º - A empresa de trabalho temporário que estiver funcionando na data da vigência desta Lei terá o prazo de noventa dias para o atendimento das exigências contidas no artigo anterior.

Parágrafo único. A empresa infratora do presente artigo poderá ter o seu funcionamento suspenso, por ato do Diretor Geral do Departamento Nacional de Mão-de-Obra, cabendo recurso ao Ministro de Estado, no prazo de dez dias, a contar da publicação do ato no Diário Oficial da União.

Art. 8º - A empresa de trabalho temporário é obrigada a fornecer ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra, quando solicitada, os elementos de informação julgados necessários ao estudo do mercado de trabalho.

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.

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.

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.

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% (vinte por cento);
- 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 do 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).

§ 1º - Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.

§ 2º - A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

Art. 13 - Constituem justa causa para rescisão do contrato do trabalhador temporário os atos e circunstâncias mencionados nos artigos 482 e 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, ocorrentes entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre aquele e a empresa cliente onde estiver prestando serviço.

Art. 14 - As empresas de trabalho temporário são obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional de Previdência Social.

Art. 15 - A Fiscalização do Trabalho poderá exigir da empresa tomadora ou cliente a apresentação do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, e, desta última o contrato firmado com o trabalhador, bem como a comprovação do respectivo recolhimento das contribuições previdenciárias.

Art. 16 - No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.

Art. 17 - É defeso às empresas de prestação de serviço temporário a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência no País.

Art. 18 - É vedado à empresa do trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos previstos em Lei.

Parágrafo único. A infração deste artigo importa no cancelamento do registro para funcionamento da empresa de trabalho temporário, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.

Art. 19 - Competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores.

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. 20 - Esta Lei entrará em vigor sessenta dias após sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 3 de janeiro de 1974; 153º da Independência e 86º da República.

EMÍLIO G. MÉDICI

*Alfredo Buzaid*

*Júlio Barata*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 4.1.1974



33 ENTIDADES...



José Maria Saes-Rosa  
Presidente

O Sindicato do Comércio Varejista de Piracicaba é uma entidade sindical de primeiro grau que tem a **MISSÃO** de representar e orientar de forma ética a classe patronal do varejo de Piracicaba e região, ajudando a promover seu desenvolvimento social, político, econômico e jurídico. **VISA** ser um sindicato patronal diferenciado, capaz de disseminar conceitos de confiança, de fortalecer e ampliar as conquistas da classe, tornando-se assim um porto seguro para os empresários do setor de comércio, serviços e turismo, pautado nos **VALORES** da ética, da excelência, credibilidade, relacionamento e com responsabilidade social.

Rua Governador Pedro de Toledo, 484, CEP 13.400-060

Fone: 19 3422.0808 | E-mail: [sincomercio@sincomerciopiracicaba.com.br](mailto:sincomercio@sincomerciopiracicaba.com.br)

Horário de atendimento: 08 às 17 horas de segunda à sexta-feira

**SAIBA MAIS CLICANDO EM:**





Representa muito para você.



Abram Szajman | Presidente da FECOMERCIO SP

Principal entidade sindical paulista dos setores de comércio e serviços, que representa um segmento da economia que mobiliza mais de 1,8 milhão de atividades empresariais de todos os portes, que congrega 157 sindicatos patronais que juntos respondem por 11% do PIB paulista – cerca de 4% do PIB brasileiro – e tem como um de seus pilares o desenvolvimento pleno e sustentável dos setores que representa.

Conheça mais sobre a FECOMERCIO SP:



## REALIZAÇÃO

### **SINCOMERCIO PIRACICABA**

Sindicato do Comércio Varejista de Piracicaba

**José Maria Saes Rosa** | Presidente

**Carlo Alberto Lordello Beltrame** | Assessor

## CONTEÚDO

**José Lázaro de Sá**

Assessor jurídico da

FECOMERCIO SP, sócio da Sá &

Alves Advogados

## APOIO

### **FECOMERCIO SP**

Federação do Comércio de Bens, Serviços e  
Turismo do Estado de São Paulo

**Abram Szajman** | Presidente

**Antonio Carlos Borges** | Diretor Executivo

São Paulo, 17 de Maio de 2017