

**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS - CESREI  
FACULDADE REINALDO RAMOS - FARR  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**ADRIANO FRANCISCO DOS SANTOS**

**AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A NOVA LEI DE TERCEIRIZAÇÃO**

**CAMPINA GRANDE – PARAÍBA**

**2018**

**ADRIANO FRANCISCO DOS SANTOS**

**AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A NOVA LEI DE TERCEIRIZAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ensino Superior Reinaldo Ramos – CESREI, como requisito a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador (a): Esp. Jardon Souza Maia

**CAMPINA GRANDE – PARAÍBA**

**2018**

**Ficha Catalográfica elaborada pela Bibliotecária Severina Sueli da Silva Oliveira crb-15/225**

S237r

Santos, Adriano Francisco dos.

As relações de trabalho e a nova lei de terceirização /  
Adriano Francisco dos Santos. – Campina Grande, 2018.  
49 f.

Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade Reinaldo  
Ramos FAAR, Centro de Educação Superior Reinaldo  
Ramos-CESREI, 2018.

"Orientação: Prof. Esp. Jardon Souza Maia".

1. Direito do Trabalho – Brasil. 2. Reforma Trabalhista –  
Terceirização – Brasil. I. Maia, Jardon Souza. II. Título.

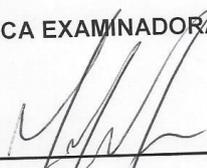
CDU 349.2(81)(043)

ADRIANO FRANCISCO DOS SANTOS

AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A NOVA LEI DE TERCEIRIZAÇÃO

Aprovada em: 13 de JUNHO de 2018.

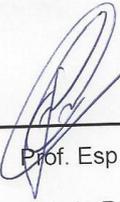
BANCA EXAMINADORA



---

Prof. Esp. Jardon Souza Maia  
Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

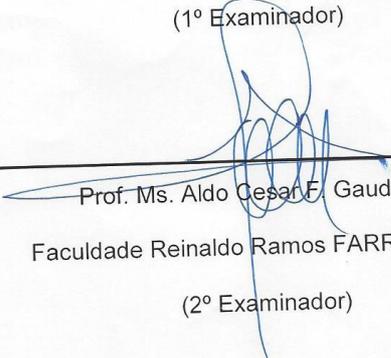
(Orientador)



---

Prof. Esp. Jubevan Caldas de Sousa  
Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(1º Examinador)



---

Prof. Ms. Aldo Cesar F. Gaudêncio  
Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(2º Examinador)

*Dedico este trabalho à minha família.*

## **AGRADECIMENTOS**

***“Não desista dos seus sonhos, pois és um guerreiro com tantas lutas e superação, que não é justo olhar para trás agora; Seja insuperável e inigualável para os olhos de quem não esta do teu lado; Desvie de obstáculos intensificando sua determinação, seja um guerreiro corajoso, seja um guerreiro valoroso; E quando você se vê sem saída, acredite nas esperanças que rodeiam suas certezas”.***  
**(JulioAukay)**

## RESUMO

Com a ampliação da globalização, as relações de trabalho sofreram grandes modificações. A terceirização é sem dúvida a grande moeda da vez, pois, diante de um grande grau de desemprego, a mesma veio modificar as relações de trabalho. Para o trabalhador ocorreu grandes mudanças e para os empresários melhorias e reduções das obrigações trabalhistas. Devido à importância dos direitos trabalhistas, do aproveitamento do Direito do Trabalho, elencados legislativamente e Constitucionalmente no ambiente de Trabalho. A terceirização ocorre no setor público e no privado. E a Nova Lei de Terceirização, LeiPortanto, esta pesquisa tem como objetivo geral: Analisar como ocorre a Relação de Emprego e a precarização da nova Lei de Terceirização, onde esta nova Lei 13.429, foi sancionada no dia 31 de março de 2017, pela Presidência da República, assegurando todos os direitos trabalhistas aos trabalhadores CLT das empresas prestadoras de serviço, onde a terceirização passa a ser permitida para qualquer atividade. Alguns objetivos específicos foram também organizados para viabilizar o alcance deste objetivo geral:Analisar a Relação de Trabalho e Relação de Emprego; Verificar quais são as mudanças trabalhistas trazidas pela nova Lei de Terceirização;Analisar a precarização da aplicação dessa nova lei nas relações de Emprego. Para a realização desta pesquisa, foi utilizada como metodologia, quanto ao método enfatizou-se o método dedutivo, quanto a abordagem a pesquisa toma o viés qualitativa, porém utilizando-se de dados públicos para apresentar o estudo evolutivo da terceirização, abordando as respectivas penalidades e reparações. Quanto ao objetivo a pesquisa foi do tipo exploratório, ao passo que foi feita uma busca no quadro real do âmbito trabalhista para fim, quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa, foi do tipo bibliográfica, jurisprudencial e documental.

**Palavras-Chave:** Relação de trabalho. Terceirização. Trabalhador.

## ABSTRACT

With the expansion of globalization, labor relations underwent major changes. Outsourcing is undoubtedly the great currency of the time, because, faced with a large degree of unemployment, it has changed the labor relations. For the worker great changes occurred and for the businessmen improvements and reductions of labor obligations. Due to the importance of the labor rights, of the application of the Labor Law, listed legislatively and Constitucionalmente in the Work environment. Outsourcing occurs in the public and private sectors. And the New Outsourcing Law, LeiPortanto, this research has as its general objective: To analyze how the Employment Relation occurs and the precarization of the new Outsourcing Law, where this new Law 13,429 was sanctioned on March 31, 2017, by the Presidency of the Republic, guaranteeing all labor rights to CLT workers of service providers, where outsourcing is allowed for any activity. Some specific objectives were also organized to achieve the achievement of this general objective: Analyze the Employment Ratio and Employment Ratio; To verify the labor changes brought about by the new Outsourcing Law; To analyze the precariousness of the application of this new law in Employment relations. For the accomplishment of this research, it was used as methodology, as far as the method was emphasized the deductive method, as the approach the research takes the qualitative bias, however using of public data to present the evolutionary study of outsourcing, addressing the respective penalties and repairs. Regarding the objective, the research was of the exploratory type, while a search was made in the real framework of the labor scope so as to the technical procedures, the research was of the bibliographic, jurisprudential and documentary type.

**Keywords:** Work relationship. Outsourcing. Worker.

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

**OGMO** – Órgão Gestor de Mão de Obra

**CLT** – Consolidação das Leis Trabalhistas

**DIEESE** – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

**IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

**SEBRAE** – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

**TRT** – Tribunal Regional do Trabalho

**TST** – Tribunal Superior do Trabalho

**STF** – Supremo Tribunal Federal

## LISTA DE QUADRO

**Quadro 01** – Vantagens e Desvantagens da Terceirização

## LISTA DE TABELA

**Tabela 01**– Rendimento Médio Normal

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>16</b>
<b>RELAÇÃO DE TRABALHO</b> .....	<b>16</b>
ASPECTOS HISTÓRICOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO .....	16
ABORDAGEM CONSTITUCIONAL DA RELAÇÃO DE TRABALHO .....	18
RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO .....	23
EMPREGADO E EMPREGADOR.....	24
TIPOS DE RELAÇÕES DE TRABALHO.....	25
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>28</b>
<b>TERCEIRIZAÇÃO</b> .....	<b>28</b>
TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PÚBLICO.....	31
TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PRIVADO .....	33
NOVA LEI SOBRE TERCEIRIZAÇÃO .....	34
<b>CAPÍTULO III</b> .....	<b>37</b>
<b>EXEMPLOS RELACIONADOS À TERCEIRIZAÇÃO</b> .....	<b>37</b>
JURISPRUDÊNCIAS .....	37
PROJETOS DE LEI .....	38
ESTATÍSTICA (IBGE) .....	39
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>41</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>42</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>45</b>

## INTRODUÇÃO

Atualmente, a relação de trabalho sofreu grandes mudanças significativas e divisórias de opiniões. Desde a antiguidade, a relação de trabalho foi algo questionável, pois, com o avanço da Revolução Industrial, muitas coisas que aparentavam mudadas, continuavam iguais aos primórdios da escravidão.

Diante dessa situação, ocorreram diversas manifestações contra o capitalismo, onde o trabalhador lutava pela criação de bases legislativas que garantissem seus deveres e direitos trabalhistas, edificando uma boa relação entre empregado e empregador.

Devido à importância dos direitos trabalhistas, da aplicação do Direito do Trabalho, elencados legislativamente e Constitucionalmente no ambiente de Trabalho.

Diante do exposto, parece decisivo que se procure analisar como funciona a Relação de Emprego e a precarização da nova Lei de Terceirização.

A relevância de se estudar a Relação de Emprego e a precarização da nova Lei de Terceirização, justifica-se na medida em que tais estudos buscam explicar os conhecimentos acerca de sua aplicação e os resultados no Direito do Trabalho.

Neste sentido, a presente pesquisa procurou responder ao seguinte questionamento: Como ocorre a Relação de Emprego e a precarização da nova Lei de Terceirização?

Porém, para responder a esse questionamento, foi constituído como objetivo geral do estudo: Analisar como ocorre a Relação de Emprego e a precarização da nova Lei de Terceirização.

Alguns objetivos específicos foram também organizados para viabilizar o alcance deste objetivo geral:

- Analisar a Relação de Trabalho e Relação de Emprego;
- Verificar quais são as mudanças trabalhistas trazidas pela nova Lei de Terceirização;

- Analisar a precarização da aplicação dessa nova lei nas relações de Emprego.

Para a realização desta pesquisa, foi utilizada como metodologia, quanto ao método enfatizou-se o método dedutivo, a pesquisa considera-se básica, pelo fato de está apresentando a legislação vigente e jurisprudência correspondente, quanto a abordagem a pesquisa toma o viés qualitativa, porém utilizando-se de dados públicos para apresentar o estudo evolutivo da terceirização, abordando as respectivas penalidades e reparações. Quanto ao objetivo a pesquisa foi do tipo exploratório, ao passo que foi feita uma busca no quadro real do âmbito trabalhista para fim, quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa, foi do tipo bibliográfica, jurisprudencial e documental.

## CAPÍTULO I

### 1 RELAÇÃO DE TRABALHO

#### 1.1 ASPECTOS HISTÓRICOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO

Desde os tempos primórdios, a relação de trabalho sempre foi algo questionável, pois, o patrão, principalmente na era da escravidão desdenhava dessa relação de trabalho e focava apenas em seu acúmulo de riquezas. “Por ser considerada antiga e abrangente, a história do trabalho pode ser arremetida sob os mais diversos exteriores, tais como: a escravidão, a evolução do trabalho, a industrialização, o assalariamento, o sindicalismo, entre tantos outros”.(MENDES, 2014, p.1).

Ao longo da história, vários foram as modificações quanto ao trabalho, desde a era antes de Cristo onde o trabalho, era considerado como coisa, ou seja, somente como se fosse um objeto material, não tendo importância no contexto social, pois era considerado desonroso e penoso, sendo exercido por escravos, como forma de pena. Após, o trabalho foi se transformando conforme a necessidade e o aumento da população, dando os primeiros passos para uma valorização. (SANTOS, 2012, P.13)

Porém, na antiguidade o trabalho era visto como uma forma de punição, como enfatiza Neto e Cavalcante (2005, p.3) apud Mendes (2014, p. 1), “representava punição, submissão, em que os trabalhadores eram os povos vencidos nas batalhas, os quais eram escravizados e o trabalho não era dignificante para o homem”. Logo, o trabalho era visto como uma submissão dos mais pobres aos mais ricos. E o trabalhador não tinha reconhecimento sobre sua força de trabalho.

O conceito de trabalhador enquanto sujeito de direito se torna mais consensual a partir de outra movimentação social, mais notadamente com o advento da Revolução Industrial. O século XIX é marcado, pela primeira vez, pela necessidade de se criar uma efetiva legislação que regulamentasse esse novo fenômeno que surgia como moderna forma de exercício de poder político e econômico. (BRITTO, 2017, P. 4)

Assim, com o advento da Revolução Industrial o trabalhador ganhou ênfase, surgindo à necessidade da criação de uma efetiva legislação trabalhista, que regulamentasse eficazmente a relação de trabalho.

A situação real do trabalhador durante os anos da Revolução Industrial foi extremamente dura; a tão aclamada liberdade de contratação se traduzia em uma fixação de jornadas de trabalho excessivas, com prorrogação de

jornadas fora dos limites humanos, na falta de atenção do empregador em questões de segurança e higiene nos locais de trabalho, na abusiva utilização da mão de obra infantil e feminina, e nos abusos dos valores ínfimos de salário (MELGAR, 1995, p. 63, *apud*, MENDES, 2014, P.1 ).

Portanto, a relação de trabalho durante a Revolução Industrial não era tão diferente da antiguidade, a escravidão continuava presente, explícita no tipo de relação trabalhista proposta ao trabalhador, gerando lutas e conflitos dos trabalhadores com os empregadores na busca de melhorias. Pois, Com a modificação das relações de trabalho, o aumento da consciência de classe e a luta pela própria valorização do trabalho como fator gerador de riquezas, o século XIX também passou a vivenciar o nascimento de mais um movimento que influenciou decisivamente na concepção do Direito ao Trabalho (BRITTO, 2017, P.5).

O Direito ao Trabalho, assim, compreendido, chegava ao seu maior momento valorativo, não mais sendo destinado a escravos ou servos. O Direito ao Trabalho passava a ser o início, o meio e o fim de uma mesma sociedade. Mais ainda, Marx e Engels – que influenciaram majoritariamente o pensamento revolucionário da luta pelo fim do Mundo do Capital – pregavam que a classe operária para alcançar os seus objetivos necessitava se unir em sindicatos, associações e mesmo num partido político engajado. Eles não tinham dúvidas, ainda, quanto ao papel revolucionário e exclusivo da classe operária, como fez constar expressamente no Manifesto Comunista que “de todas as classes que hoje se defrontam com a burguesia, apenas o proletariado é uma classe verdadeiramente revolucionária” (BRITTO, 2017, P.6).

Portanto, o Direito do Trabalho ganhava destaque e relevância nas relações Trabalhista, onde sua segunda fase de evolução do direito do trabalho, segundo Castro (2014, p.1), “denominada intensificação, situada entre 1848 e 1890, destacava-se pelo surgimento do “Manifesto Comunista de 1848” e, na França, pelos resultados da Revolução de 1848, com o estabelecimento da liberdade de associação que havia permanecido pela Lei *Chapelier* e a criação do Ministério do Trabalho”. Posteriormente ganhando ênfase nas Legislações e Constituições.

Assim, a intensificação da evolução do direito do trabalho foi entre 1848 e 1890, marcada pelo manifesto comunista e na França pela Revolução de 1848, grandes marcos no direito do trabalho.

## 1.2 ABORDAGEM CONSTITUCIONAL DA RELAÇÃO DE TRABALHO

Com aênfase do Direito do Trabalho, ocorreu a nítida preocupação em proteger os direitos dos trabalhadores, através de legislações e garantias Constitucionais mundialmente, como lista FAÇANHA (2012, P.13):

Em 1791-Lei *Chapelle* – corporações de ofício, por serem consideradas atentatórias aos direitos do homem e do cidadão. (FAÇANHA, 2012, P.13)

No entanto, em 1800 – Robert Owen assume a fábrica de tecidos em New Lamark, na Escócia, empreendendo profundas mudanças para a época, como a supressão dos castigos e prêmios; não admissão de menor de 10 anos; jornada de 10 horas e meia de trabalho; medidas de higiene no trabalho; caixa de previdência para a velhice e assistência médica. (FAÇANHA, 2012, P.13)

Já, em 1802 – pela primeira vez, na Inglaterra, é fixada a jornada de 12 horas no máximo para o trabalho. É proibido o trabalho ente 21h e 6h, ou seja, o trabalho noturno. (FAÇANHA, 2012, P.13)

No ano de 1809 – é considerado ilegal o trabalho do menor de nove anos. (FAÇANHA, 2012,P.13)

Em 1813 – é proibido o trabalho do menor de 18 anos em minas de subsolo.

No entanto, em 1814 – é proibido o trabalho do menor de 18 anos, em domingos e feriados. . (FAÇANHA, 2012, P.13)

No ano de 1839 – lei que proíbe o trabalho do menor de nove anos, que anteriormente era vedado, porém ainda não havia lei neste sentido. E para o menor entre nove e 16 anos é fixada uma jornada de 10 horas, podendo trabalhar em uma jornada de 12 horas o maior de 16 anos. . (FAÇANHA, 2012, P.13)

Já, em 1880 – descoberta da eletricidade. . (FAÇANHA, 2012, P.13)

Em1891 – encíclica *RerumNovarum*, publicada pelo papa Leão XIII, que, sensibilizado pela imensa exploração do homem pela maquina, tenta trazer regras mínimas que fixavam um salário mínimo, uma jornada máxima, buscando, também, uma intervenção estatal. . (FAÇANHA, 2012, P.13)

No ano de 1917 – Constituição do México. Foi a primeira Constituição mundial a proteger direitos dos trabalhadores. . (FAÇANHA, 2012, P.13)

Assim, em 1919 – Constituição de Weimar trazendo direitos trabalhistas 14 – Esta data é marcada também pela criação da OIT, através do Tratado de Versales. Trata-se de um organismo neutro, supra-estatal, que institui regras de obediência mundial de proteção ao trabalho. . (FAÇANHA, 2012, P.13)

No ano de 1927 – *Carta Del Lavaro* – Constituição italiana inspirada no corporativismo, influenciando o sistema sindical brasileiro, bem como a organização da justiça do trabalho. (FAÇANHA, 2012, P.13)

Em 1948 – Declaração Universal dos Direitos do Homem. . (FAÇANHA, 2012, P.13)

Portanto, a cada ano a relação de trabalho ganhava proteção e modificações no decorrer do surgimento de novas formas de trabalho, pois, era preciso proteger e tratar com equidade todos os trabalhadores massacrados pelo sistema proletariado.

No Brasil,o ponta pé inicial da Constitucionalidade da relação trabalhista foi dado a partir, como destaca Castro (2014, p.1), “ através da Constituição do Império de 1824, seguindo os princípios da Revolução Francesa, aboliu as corporações de ofício assegurando ampla liberdade ao trabalho”.

Até a promulgação da Constituição Federal de 1934, considerada a primeira constituição brasileira a ter normas específicas de Direito do Trabalho, houve uma serie de avanços neste tema como: em 1919 a criação do instituto do acidente do trabalho; em 1923 foi criado o Conselho Nacional do Trabalho que pode ser considerado como o embrião da Justiça do Trabalho no Brasil; em 1925 foi estendido o direito de férias de 15 dias úteis para os trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e aos bancários; em 1930 Getúlio Vargas tornou-se presidente e criou o Ministério do Trabalho, Indústria e comércio com o propósito de coordenar as ações institucionais a serem desenvolvidas, resultando em um aumento significativo nas legislações sobre o tema inclusive em relação à previdência social.(CASTRO, 2014, P.1)

Logo, de fato a Constituição de 1934 foi considerada o carro chefe na regulamentação de normas para o Direito do Trabalho, com uma série de avanços na relação de trabalho.

Com o término da Primeira Guerra Mundial, surge o chamado Constitucionalismo Social, significando a inclusão de dispositivos pertinentes à defesa de interesses sociais, inclusive garantindo direitos trabalhistas, nas Constituições.(CASTRO, 2014, P.1)

Resumidamente, enfatiza Façanha (2012, p.13), a importância e o avanço da relação trabalhista nas Constituições brasileiras, como listada abaixo:

- 1824 – A Constituição do Império (art. 179, XXV), inspirada nos princípios da Revolução Francesa, assegurou ampla liberdade para trabalho e extinguiu as Corporações de Ofício. (Façanha, 2012, p.13)
- 1850 – Código Comercial. Primeiro código nacional que trouxe regras de Processo, Direito Civil, Direito do Trabalho, sendo, portanto, o berço dos demais Códigos. (Façanha, 2012, p.13)
- 1871 – Lei do Ventre Livre em que os nascidos do ventre de escrava já não eram mais escravos. (Façanha, 2012, p.13)
- 1885 – Lei Saraiva Cotegipe. Libertou os escravos com mais de 60 anos depois que cumprissem mais três anos de trabalho espontâneo. (Façanha, 2012, p.13)
- 1888 – Lei Áurea foi a mais importante lei do império. Libertou os escravos, aboliu a escravatura. Este fato trouxe para o Brasil uma nova realidade, porque houve aumento da demanda no mercado e não havia trabalho para todos. A mão de obra era desqualificada e numerosa. (Façanha, 2012, p.13)
- 1890 – Foi emitido um aviso do Ministro da Agricultura em 17 de janeiro de 1890 concedendo férias anuais remuneradas de 15 dias úteis para os ferroviários da Estação de Ferro Central do Brasil. (Façanha, 2012, p.13)
- 1891 – A carta de 1891 apenas garantiu o livre exercício de qualquer profissão (art.72, § 24) e assegurou a liberdade de associação (art. 72, § 8º), o que embasou o STF a considerar lícita a organização de sindicatos. (Façanha, 2012, p.13)
- 1891 – através do Decreto 1.313/91 foi proibido o trabalho do menor de 12 anos em fábricas; foi fixada jornada de sete horas para menores entre 12 e 15 anos do sexo feminino e entre 12 e 14 do sexo masculino. (Façanha, 2012, p.13)
- 1903 – Primeira norma brasileira de sindicalização e organização sindical dos rurais – Decreto 979/03. 1907 – Organização sindical dos urbanos garantida pelo Decreto 1.637/07. 15 (Façanha, 2012, p.13)
- 1916 – Código Civil. Tratou da locação de serviços e parte de suas disposições era aplicada às relações de trabalho, como aviso prévio, contrato determinado etc. (Façanha, 2012, p.13)

- 1919 – Criação do instituto do acidente de trabalho e, mundialmente, a criação da OIT. (Façanha, 2012, p.13)
- 1923 – Lei Eloy Chaves (Lei nº 4.682/23) criou a estabilidade decenal apenas para os ferroviários e no mesmo ato instituiu o Conselho Nacional do Trabalho, no âmbito do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio. Decreto 16.027/23 criou o Conselho Nacional do Trabalho, que foi o primeiro embrião da Justiça do Trabalho. (Façanha, 2012, p.13)
- 1925 – Lei nº 4.982/25 estendeu as férias de 15 dias úteis para os trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários.
- 1927 – Código de Menores (Decreto 17.934-A) em que se estabeleceu a idade mínima de 12 anos para o trabalho, como também a proibição de trabalho noturno e em minas de subsolo. (Façanha, 2012, p.13)
- 1930 - em 24 de outubro deste ano, Getúlio Vargas tornou-se presidente e no dia 26 de novembro criou o Ministério do Trabalho, indústria e Comercio através do Decreto 19.443/30. A partir de então, houve farta legislação, através de decretos legislativos, tanto sobre previdência social quanto a respeito das relações de trabalho (individual e coletivas) até a promulgação da carta de 1934. (Façanha, 2012, p.13)
- 1931 – O Decreto 19.671/31 regulamentou a organização sindical. 1932 – O Decreto Legislativo 21.396/32 criou a Comissão Mista e Permanente de Conciliação e o Decreto Legislativo 22.132/32 as juntas de Conciliação e Julgamento. (Façanha, 2012, p.13)
- 1934 – Foi a primeira Constituição da República que elevou os direitos trabalhistas ao status constitucional disposto nos art. 120 e 121, tais como salário mínimo, jornada de oito horas, férias, repouso semanal (não era remunerado), pluralidade sindical, indenização por despedida imotivada, criação da Justiça do Trabalho, ainda não integrante do Poder Judiciário. 1935 – A Lei nº 62/35 disciplinou a rescisão do contrato, justa causa, aviso prévio e a estabilidade dos empregados da indústria e do comércio após 10 anos de serviço. 1937 – Golpe de Getúlio Vargas. Regime ditatorial. O congresso é fechado. Foi dada competência normativa aos tribunais trabalhistas. O Decreto-Lei nº 39/37 disciplinou a execução dos julgados nos conflitos entre empregados e empregadores. (Façanha, 2012, p.13)

- 1939 – Organização da Justiça do Trabalho através do Decreto-Lei nº 1.27/40. 16 1941 – Decreto-Lei nº 3.078/41 regulou a locação de serviços dos empregados domésticos. (Façanha, 2012, p.13)
- 1943 – A CLT é compilada. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. O Decreto-Lei nº 5.821/43 dispõe sobre dissídios coletivos enquanto perdurar o estado de guerra. (Façanha, 2012, p.13)
- 1945 – Getúlio é deposto. 1946 – A Carta de 1946 foi considerada democrática. 1949 – A Lei nº 605/49 instituiu o repouso semanal remunerado. 1955 – Lei nº 2.573/55 criou adicional para o trabalho perigoso. (Façanha, 2012, p.13)
- 1957 – A Lei nº 2.207/57 dispôs sobre o vendedor praticista. 1962/ 1963 – Criação do 13º salário: Lei nº 4.090/62 e Lei nº 4.769/65. (Façanha, 2012, p.13)
- 1964 – Lei nº 4.330/64: primeira lei que regulamentou o direito de greve reconhecido no artigo 158 da CRFB de 1946. (Façanha, 2012, p.13)
- 1966 – Lei nº 5.107/66: Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. (Façanha, 2012, p.13)
- 1967 – Esta Constituição manteve os direitos previstos na Carta de 1946 e objetivou a continuidade da revolução de 1964. (Façanha, 2012, p.13)
- 1969 – A Emenda Constitucional nº 1, de 1969, repetiu a Constituição anterior, porém criou alguns direitos. Em relação ao direito coletivo dispôs sobre o imposto sindical, proibiu o direito de greve para o serviço público e atividades essenciais. 1972 – Lei nº 5.859/72: Lei do doméstico. (Façanha, 2012, p.13)
- 1973 – Lei nº 5.889/73: Lei do trabalho rural. 1974 – Lei nº 6.019/74: Lei do trabalho temporário. (Façanha, 2012, p.13)
- 1983 – Lei nº 7.102/83: Lei os vigilantes. (Façanha, 2012, p.13)
- 1988 – Nova Constituição retomando o homem como figura principal a ser protegida, abandonando o conceito individualista e privatista e priorizando o coletivo, o social e a dignidade da pessoa. Houve, portanto, uma intensa evolução na legislação até culminar na Constituição de 1988 que, no art. 7º, arrola inúmeros direitos aos trabalhadores que visam à melhoria de sua

condição social. Por outro lado, também forneceu instrumentos para a flexibilização de direitos trabalhistas. (Façanha, 2012, p.13)

- 1999 – A Emenda Constitucional nº 24 transformou as Juntas de Conciliação e Julgamento em Varas do Trabalho, extinguindo a representação classista.
- 2004 – A Emenda Constitucional nº 45 ampliou a competência da Justiça do Trabalho para abarcar também as controvérsias oriundas das demais relações de trabalho, aí 17 incluídas, segundo nossa opinião, as lides entre: representantes comerciais e representados; profissional liberal e cliente, inclusive qualquer tipo de advogado e cliente; trabalhadores rurais sem vínculo de emprego e respectivos tomadores etc. (Façanha, 2012, p.13)

Assim, a cada Constituição Brasileira os direitos trabalhistas, passavam a evoluir e ter fundamentação e regularidade na Constituição, sempre ampliada com Emendas propícias e relevantes a relação de trabalho. Salientando que “a existência de uma legislação espessa sobre o Direito do Trabalho trouxe a necessidade de uma sistematização e junção das mesmas, com isso em 01 de maio de 1943, através do Decreto-lei nº 5.452/43 surge a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.(CASTRO,2014, P.1).

### 1.3 RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO

Com a promulgação das relações de trabalho, juridicamente é preciso distinguir uma relação de trabalho de uma relação de emprego, pois, segundo Argentin (2016, p.1), “a relação de trabalho abrange desta forma, a relação de emprego e todas as demais modalidades de relações de trabalho conhecidas atualmente, são exemplos: a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso, de estágio, trabalho institucional, trabalho voluntário entre outras”.

A relação de trabalho e a relação de emprego são relações do direito trabalhista que possuem grandes distinções do ponto de vista técnico jurídico e prático. Tais distinções são importantes para melhor entendimento do regime jurídico do trabalho. (CIPRIANO,2017, P.1)

Ainda sobre a Relação de Trabalho como aborda Maidl (2017, p.1),“a relação de trabalho ocorre quando algum dos requisitos do art. 3º da CLT não são preenchidos, ou seja, basta que um, e apenas um, daqueles critérios não seja

suprido para que tenhamos uma relação de trabalho”. Ainda afirma Delgado (2012) apud Argentinim (2016.p.1), “a relação de trabalho, portanto é classificada como gênero que compreende todas as demais espécies de trabalho e contratação de trabalho existente no universo jurídico”. Ou seja, a relação do trabalho ocorre quando uma pessoa natural desempenha uma atividade com remuneração de uma contraprestação.

O doutrinador, Delgado, (2012), ensina que são cinco os elementos fático-jurídicos que compõem a relação de emprego quais sejam: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador c) prestação efetuada com não eventualidade d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços e) prestação efetuada com onerosidade. (BATISTA, 2009, P.1)

Enquanto, a Relação de Emprego ocorre, segundo Maidl (2017, p.1), “a relação de emprego ocorre quando estão presentes os requisitos do art. 3º da CLT, ou seja, temos uma relação de emprego quando há a prestação de serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Assim, esta relação ocorre quando existeum contrato entre empregado e empregador é estabelecido. Porém, segundo Ramos (2016, p.3), “ constata-se, portanto, que não é qualquer relação de trabalho estará sujeita ao Direito do Trabalho, mas somente aqueles que possuam as características das relações de emprego”.

#### 1.4 EMPREGADO E EMPREGADOR

De acordo com o Art. 3º da CLT, aborda Batista (2009, p.1),“considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Assim, o empregado é aquele que esta vinculada contratualmente ao empregador.

Empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não-eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas. (Barros, 2005, P. 237 APUD RAMOS, 2015, P.4)

Enquanto, o empregador, segundo Batista (2009, p.1), de acordo com o Art. 2º da CLT, “o empregador é a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Ainda, complementa a norma celetista, que se equiparam ao empregador, para os

efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados”.

Portanto, o empregador é a empresa, independente do seu tipo assume o risco da atividade econômica, admitindo, assalariando, gerindo a prestação pessoal de serviço.

Segundo LAGINSKI (2018, p.1), os poderes do Empregador são:

- **Poder de direção** - é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida. (LAGINSKI, 2018, p.1)
- Fragmenta-se em três partes:
- **Poder de organização:** cabe ao empregador organizar a atividade, determinar as metas e como atingir essas metas, mas o empregador tem um poder relativo, não é absoluto, ele não pode exigir atividades que possam constranger seus empregados. (LAGINSKI, 2018, p.1)
- **Poder de fiscalização:** é uma faculdade legal que o legislador dá ao empregador de fiscalizar as atividades dos empregados. Por exemplo, instalar cartão de ponto, fazer revista no fim do expediente nos funcionários, instalar câmeras de vídeo etc. (LAGINSKI, 2018, p.1)
- **Poder disciplinar:** é o direito de impor sanções disciplinares aos seus empregados. O empregador pode tem a faculdade legal de punir o empregado pelas faltas graves por ele cometidas. Ex: o empregador pode despedir o empregado que não usa proteção adequada para executar determinadas tarefas. (CIPA – controle interno a proteção de acidentes). (LAGINSKI, 2018, p.1)

## 1.5 TIPOS DE RELAÇÕES DE TRABALHO

Os tipos de relações de trabalhos, segundo Argentin (2016, p.1), são:

- **Trabalho Autônomo:** não esta presente a dependência ou ainda subordinação jurídica entre o trabalhador (prestador de serviços) e o tomador de serviços. (ARGENTIM, 2016, P.1)
- **Trabalho Eventual:** neste tipo de trabalho, não existe qualquer tipo de continuidade na prestação de serviços, sendo este realizado em caráter provisório. (ARGENTIM, 2016, P.1)
- **Trabalho avulso:** esta disciplinada pela Lei 8.630/1993, na qual três são os autores sociais envolvidos: o Órgão Gestor de Mão-de-Obra (OGMO), o operador portuário (representante do armador no porto) e o trabalhador portuário avulso (estivadores, conferentes, vigias portuários, arrumadores, trabalhadores de bloco etc). (ARGENTIM, 2016, P.1)
- **Trabalho institucional:** É a relação de trabalho de natureza estatutária existente entre os servidores públicos e as pessoas jurídicas de Direito Público interno. De acordo com Saraiva (2006), o Art. 39 da CF1988, após a Emenda Constitucional 19/1988, deixou de impor um regime jurídico único, podendo a administração direta, autárquica e fundacional – em todos os níveis de competência, contratar trabalhadores pelo regime da CLT ou através de estatuto próprio, havendo a possibilidade de convivência pacífica dentro da administração de trabalhadores vinculados a regimes diversos (celetista e estatutário). (ARGENTIM, 2016, P.1)
- **Trabalho Voluntário:** A atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social. Inclusive mutualidade. (ARGENTIM, 2016, P.1)
- **Estágio:** Segundo o § 2º do Art. 1 da Lei 11.788, o estágio tem por objetivo o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e a contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho. (ARGENTIM, 2016, P.1)
- **Trabalho temporário:** São duas as previsões legais que regulam o trabalho temporário, a primeira previsão esta regulada no art. 443, § 1º da CLT, hipótese esta em que se forma uma relação linear, comum entre empregado e empregador. (ARGENTIM, 2016, P.1)

Assim, as relações de trabalhos podem ser temporários, estágios, autônomas, eventuais, avulsas, institucionais, cada qual com sua particularidade.

## CAPÍTULO II

### 2 TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é uma nova maneira de dinamizar o setor trabalhista, dinamizando uma prestação de serviço temporária e que diminui os custos para as empresas. Não deixa de ser um benefício para o mundo empresarial. “A terceirização aparece num período social de acentuada fragilidade, qual seja, no momento em que há desemprego, ou quando a sociedade, de um modo geral, atravança crises econômicas e financeiras”(MAGRI, 2011, P.20).

Portanto, a terceirização foi uma forma de minimizar o quadro de desemprego durante a crise econômica. Mas, como enfatiza Araújo (2016, p.8), “A natureza jurídica da terceirização é indefinida sendo confundida, muitas vezes, com outros tipos, como por exemplo: contrato de empreitada, trabalho temporário, prestação de consultoria etc”. Logo, a terceirização possui natureza jurídica indefinida, sendo confundida até mesmo com um contrato de empreitada.

No Brasil, as primeiras movimentações, no sentido do surgimento da terceirização, puderam ser observadas na década de 1950, quando a noção de desverticalização foi trazida por empresas multinacionais que, a exemplo da indústria automobilística, ao contratar a prestação de serviços de terceiros para a produção de componentes do automóvel, procediam apenas à montagem final do veículo. (MAGRI, 2011,P.20-21)

A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, primeira norma que efetivamente tratou da terceirização, regulando a prática do trabalho temporário, já vastamente utilizado em grande escala no mercado antes da edição da referida Lei. (MAGRI, 2011, P.20) Assim, a terceirização de um lado veio regularizar as formas de trabalhos que estavam sendo praticadas no mercado.

A terceirização é uma forma de modernização das relações trabalhistas, pois através dela a empresa torna-se mais competitiva no mercado a partir do momento que diminui gastos com encargos trabalhistas, podendo focar suas atenções em maiores investimentos. Porém, os abusos e as fraudes não devem ser permitidos, principalmente pelo Poder Judiciário, pois havendo irregularidades, aplica-se o princípio da primazia da realidade sobre a forma, gerando vínculo direto com o tomador dos serviços. (MAGRI, 20011, P. 43)

Portanto, a terceirização pode ser determinada como:

Terceirização é um fenômeno trabalhista que se caracteriza pelo fato de empresas contratarem serviços de terceiros para realizarem a sua atividade-meio, ou seja, atividades que não constituem objeto principal da empresa (atividade-fim). Essa tríade formada poderá envolver a produção de bens ou serviços, como por exemplo, serviços de limpeza, de vigilância ou serviços temporários. (MAGRI, 2011, P.22)

Logo, Novo (2017, p.1) também conceitua Terceirização:

O conceito de terceirização tem seu surgimento datado na Segunda Guerra Mundial em que empresas dos Estados Unidos precisavam concentrar-se na produção de armamentos, de modo a atender a demanda existente. Com este intuito, passaram a focar na atividade principal e delegaram as atividades secundárias a empresas prestadoras de serviço, como parte de melhoria do processo e técnica de gestão administrativa e operacional das empresas. Neste sentido, os resultados ficam mais evidentes sendo conhecido como outsourcing ou terceirização. (NOVO, 2017, P.1)

Porém, os dois conceitos evidenciam a terceirização como foco na atividade, porém existe uma diferenciação da terceirização em sua prática, podendo esta ser de maneira lícita e ilícita, ou seja, uma observa a legalidade e a outra é realizada em sentido contrario.

A terceirização lícita é aquela que observa os preceitos legais e não tem o objetivo de fraudar direitos trabalhistas, ou seja, a terceirização lícita está perfeitamente delineada na Súmula 331 do TST. Já a terceirização ilícita é aquela que caracteriza a locação permanente de mão de obra lesando os trabalhadores. A terceirização ilícita ocorre quando o tomador de serviços contrata na atividade-fim, ou seja, gera-se vínculo empregatício direto entre o trabalhador e o tomador e, logicamente, responsabilidade pelos débitos trabalhistas. (MAGRI, 2011, P. 28)

Assim, a legalidade esta presenta em observar os direitos trabalhistas que quando não respeitados gera sua ilicitude. As hipóteses de terceirização lícita estão presentes na Sumula 331 do TST.

#### **Súmula nº 331 do TST**

**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**  
I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação 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. (TST, 2011).

A Sumula do TST deixa bastante claro, os casos de licitude na terceirização, como a contratação irregular, inadimplemento das obrigações trabalhistas, onde a falta de uma dessas gera a ilicitude na terceirização.

Porém, a terceirização apresenta vantagens e desvantagens, como enfatiza NOVO (2017,P.1), no quadro abaixo:

#### QUADRO 01 – VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO

<b>VANTAGENS</b>	<b>DESVANTAGENS</b>
<p>Reduzir despesas e racionalizar atividades e processos;</p> <p>Contratar serviços de terceiros eleva o grau de execução das atividades, a fim de criar mais</p>	<p>Contratação da terceirização para atividades de finalização pode levar à perda de aptidões e conhecimentos básicos do trabalhador, que não sabe ao certo o que está produzindo;</p> <p>Falta de credibilidade por parte dos contratantes</p>

<p>valor à organização;</p> <p>Reduzir os custos de mão-de-obra, pois os fornecedores externos de produtos ou serviços podem suprir a empresa com custos menores do que os departamentos internos;</p> <p>Eliminar possíveis problemas comportamentais e estruturais;</p> <p>Reduzir o quadro de funcionários e níveis hierárquicos – downsizing –;</p> <p>Diminuir possíveis atritos pessoais e ineficiências decorrentes do mau funcionamento da atividade;</p> <p>Potencializar a competitividade entre empresas;</p> <p>Garantir ganhos de especialidade, qualidade, eficiência, produtividade e competitividade para empresas.</p>	<p>com empresas terceirização, que é bastante ocorrente;</p> <p>Contratos vagos e confusos, com falta de cláusulas fundamentais para a parceria;</p> <p>Problemas de comunicação dentro da organização, a interpessoal e a Inter profissional, podendo ser causadas principalmente pela diferença entre as culturas em convívio;</p> <p>Falta de controle sobre as atividades terceirizadas, pois não se deve perder o controle pelo fato de ser terceirizado;</p> <p>Cobrança excessiva por parte do contratante que visa a redução de custo, podendo ocasionar perda de qualidade dos produtos e serviços terceirizados, afetando a satisfação dos clientes;</p> <p>Dependência do contratante com o fornecedor, através de contratos mal elaborados obrigando a manter vínculos que podem ser indesejados;</p> <p>Causa aumento da rotatividade de mão de obra e nos níveis de desemprego.</p>
---	---

FONTE: Adaptado da Lei 13.469 (2017)

## 2.1 TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PÚBLICO

No setor público a terceirização possui seu amparo na Constituição Federal de 1988, expressa no seu artigo 175 a autorização da prestação de serviços ao Estado.

**Art. 175.** Incumbe ao poder público, na forma da lei, diretamente ou sob-regime de concessão ou permissão, sempre através de licitação, a prestação de serviços públicos.

**Parágrafo único.** A lei disporá sobre:

I - o regime das empresas concessionárias e permissionárias de serviços públicos, o caráter especial de seu contrato e de sua prorrogação, bem como as condições de caducidade, fiscalização e rescisão da concessão ou permissão;

II - os direitos dos usuários;

III - política tarifária;

IV - a obrigação de manter serviço adequado. (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988)

Logo, a Constituição autoriza a terceirização sob regime de concessão ou permissão, com procedimento licitatório.

A terceirização no âmbito da Administração Pública segue os mesmos requisitos da realizada no setor privado, ou seja, para que tal contratação seja considerada lícita, deve ocorrer nas atividades-meio e inexistir relação de pessoalidade e subordinação para com o trabalhador da empresa prestadora. (FREITAS, 2012, P.30)

Assim, a terceirização na Administração Pública deve ser licita e ocorrer nas atividades meio, inexistindo relação de pessoalidade e subordinação.

O Decreto-Lei nº 200/1967, Artigo 10, parágrafo 7º:

“Para melhor desincumbir”- se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução. (DECRETO LEI Nº 200/1967).

Portanto, o Decreto autoriza a terceirização nos setor público para execução indireta, mediante contrato. Mesmo, diante de opiniões diversas em que consideram a terceirização de atividade-fim é inconstitucional.

Portanto, conclui-se que a terceirização de atividade-fim no setor público é inconstitucional. A Constituição Federal dispõe expressamente que a investidura em cargo público dar-se-á através de concurso público. Assim, há amparo Constitucional para que o projeto de Lei 4.302/98 não seja aplicado no setor público, possibilitando a realização dos concursos normalmente. (ASSUNÇÃO, 2017,P.1).

Para complementar, o artigo 1º, § 1º do Decreto Federal nº 2.271/97, que diz que “As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta”.

Como no exemplo abaixo no Estado do Amazonas:

A empresa UMANIZZARE, que foi contratada para cuidar dos presídios estaduais, já recebeu dos cofres públicos dos governos dos senhores Omar e José Melo, conforme dados divulgados pela imprensa, mais de 1 bilhão e quinhentos milhões de reais, valor que não chegaria a este montante, em 10 anos, se houvesse sido usado para aumentar o número de agentes penitenciários, policiais civis e militares, admitidos através de concurso público. Em outras palavras, teríamos maior eficiência na segurança das pessoas dentro e fora dos presídios. Lembremos do massacre de mais de 60 detentos nos presídios de Manaus, no início deste ano de 2017, fato que demonstra a negligência da terceirizada que cuida dos presos, e que não evitou a conduta de selvageria dos presos agressores contra os outros massacrados. E no final, ainda sobrou para os cidadãos que pagam os seus impostos ao Estado, que indiretamente indenizaram as famílias das vítimas, assunto sobre o qual penso que o governo deveria ter resistido para não pagar, imputando à empresa terceirizada a responsabilidade por tal pagamento. (SILVA, 2017,P.1).

Logo, a empresa de terceirização deveriam pagar as indenizações, quando ocorrem massacres em órgãos públicos que estão sobre a responsabilidade da empresa terceirizada.

## 2.2 TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PRIVADO

O setor privado foi beneficiado com a regularização da terceirização, pois diminuiriam seus custos e alavancaram seu setor produtivo. No Brasil foi regulamentada na década de 60, através dos Decretos – Leis 1212 e 1216 de 1966. Como enfatiza Filho (2016, p.1), “a terceirização no setor privado, inicialmente, ocorreu pela evolução natural dos processos produtivos, a empresa foca no seu “core business”, passando a terceiras atividades que para ela são menos importantes e não agregam valor ao negócio”.

A terceirização em âmbito privado instalou-se na legislação brasileira na década de 60, com edição dos Decretos-Leis 1.212 e 1.216 de 1966 que autorizam a prestação de serviços de segurança bancária por empresas interpostas na relação de trabalho. Após isso, em 1968, por meio do Decreto nº 62.756/68, fora legalizada o serviço de locação de mão de obra por meio de agências especializadas. Um ano depois, o Decreto nº 1.034 trouxe a regulamentação dos serviços de vigilância no setor bancário, diretamente ou por meio de intermediadoras. Em 1974, sob a forma de trabalho temporário, foi regulamentada pela Lei 6.019 (MATIAS, 2016, P.28).

Assim, a terceirização no setor privado foi sendo regularizada no decorrer de sua necessidade expansão nas empresas. Com a elaboração da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, esta que “ fez a menção apenas duas normas regulamentadoras de subcontratação de mão de obra: no artigo 455 da CLT, que trata da empreitada e subempreitada e no artigo 652, “a”, III da CLT que trata da pequena empreitada (HUME, 2009, p.31 *apud* MATIAS, 2016, p. 27).

O maior problema é que no Brasil não existe uma lei regulamentando a terceirização. E como em outros diversos casos, o Judiciário é quem acaba “regulando” o que deve ser feito quando o assunto é terceirização de emprego. Há apenas o entendimento da jurisprudência do TST, contido na Súmula 331, a qual entende que não se pode contratar empregados por empresa interposta, salvo nas hipóteses de trabalho temporário (Lei 6.019/74) e nas atividades de asseio e conservação, vigilância e altamente específicas, sob pena de se configurar o vínculo de emprego com a empresa tomadora. (FILHO, 2016, p.1)

A terceirização no setor privado foi um novo paradigma de realizar trabalhos considerados irrelevantes com mão de obra barata e muitas vezes sem despesas trabalhistas.

Como por exemplo:

Imagine um condomínio vertical com vários apartamentos e várias famílias. Os condôminos, por meio do síndico, poderiam contratar os porteiros, zeladores, garagistas etc. diretamente ou por empresa de administração condominial. Qual seria a hipótese mais barata? Contratar diretamente. E qual seria talvez a escolha dos condôminos? Entregar tal serviço a uma empresa terceirizada e pagar a “taxa de administração” por tais serviços. A escolha das famílias se dê, talvez, para atender ao “core business” familiar: pague-se mais para não se perder tempo com atividades que não interessam ao convívio familiar. (FILHO, 2016,P.1)

### 2.3 NOVA LEI SOBRE TERCEIRIZAÇÃO

Esta nova Lei 13.429, foi sancionada no dia 31 de março de 2017, pela Presidência da República, assegurando todos os direitos trabalhistas aos trabalhadores CLT das empresas prestadoras de serviço, onde a terceirização passa a ser permitida para qualquer atividade.

Porém, a criação de uma nova lei de terceirização, por envolver pessoas, especialmente as mais vulneráveis, não pode afastar conquistas de anos de luta, alcançadas com suor e lágrima na luta sindical, no debate acadêmico e na construção da jurisprudência de nossos Tribunais. Pelo contrário, deve se compatibilizar e ser escrita à luz do poder político máximo que representa a Constituição Federal, em um Estado Democrático de Direito (SANTOS, 2017, P.1).

Segundo o SEBRAE (2018), os principais pontos abordados por essa nova Lei são:

Fica permitida a terceirização de qualquer atividade em todos os setores da economia, através da contratação de serviços determinados e específicos, sem vínculo empregatício.

A empresa contratante responderá de forma subsidiária pelos débitos trabalhistas da terceirizada, caso haja desrespeito à legislação. Havendo impossibilidade de cobrança da contratada, a empresa contratante poderá ser acionada.

A empresa prestadora de serviço deverá ter um capital social mínimo de acordo com o número de funcionários, aumentando a segurança do contratado pela terceira.

A nova Lei da Terceirização não substitui a CLT nem permite a substituição de funcionários registrados por prestadores de serviço individuais de Pessoas Jurídicas.

Assim, essas novas mudanças trouxeram autorização para contrato de terceirização em qualquer atividade econômica, sem vínculo empregatício, onde empresas contratantes e prestadoras de serviços possuem regras a serem seguidas, como relata a Lei 13.429:

“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, devidamente 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) (LEI 13.429,2017,P.1)

Assim, a Lei 13.429, relata as novas modificações nas relações de trabalho, onde define trabalho temporário, empresa de trabalho temporário e empresa tomadora de serviços.

De acordo com as empresas, as principais razões que justificam a terceirização são: - é procedimento necessário para o sucesso das inovações organizacionais e gerenciais pretendidas; - o processo permite concentrar esforços no que é definido como vantagem competitiva, transferindo o conjunto de atividades que não correspondem ao seu core business, sejam elas de apoio, ou mesmo de produção, para outras empresas; - redução de custos ou transformação de custos fixos em custos variáveis; - simplificação dos processos produtivos e administrativos; - a empresa terceira sempre encontra soluções mais criativas e menos onerosas para a produção, o que elimina parte do desperdício e do comodismo que, segundo os próprios empresários, é característico das grandes empresas-mãe. (DIEESE, 2015, P.10)

Portanto, a terceirização é excelente para as empresas que ganham competitividade, reduzem custos e simplificam os processos produtivos.

## CAPÍTULO III

### 3 EXEMPLOS RELACIONADOS À TERCEIRIZAÇÃO

#### 3.1 JURISPRUDÊNCIAS

A seguir serão apresentadas jurisprudências relacionadas à Terceirização, como veremos a seguir:

**TRT-11 - 00019885120165110006 (TRT-11)**

**Data de publicação: 29/08/2017**

**Ementa: TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. CONDENAÇÃO SOLIDÁRIA.**

Ocorre a **terceirização** ilícita quando a empresa tomadora de serviços contrata mão de obra para executar suas atividades fins. Nesses casos, impõe-se o reconhecimento do vínculo empregatício entre o trabalhador e o tomador de serviços, bem como a aplicação de responsabilidade solidária entre o tomador e a empresa prestadora dos serviços terceirizados (JUSBRASIL, 2018, P.1).

Assim, essa jurisprudência relata a ocorrência de terceirização ilícita, quando a empresa tomadora de serviços contrata mão de obra para executar suas atividades fins.

**TRT-11 - 00008279420165110009 (TRT-11)**

**Data de publicação: 26/09/2017**

**Ementa: RECURSO ORDINÁRIO. TERCEIRIZAÇÃO.**

Caracterizada a prestação de serviços pela empresa contratada com exclusividade, mediante paga pela prestação, descaracteriza-se a natureza mercantil contratual, mas sim a forma contratual de **terceirização**, o que enseja a aplicação da Súmula 331 do Egrégio TST, responsabilizando subsidiariamente a tomadora dos serviços por débitos laborais eventualmente não adimplidos pela empresa contratada para a prestação. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento (JUSBRASIL, 2018,P.1).

Essa jurisprudência relata um recurso ordinário, onde a ocorre a descaracterização da natureza mercantil contratual formando uma contratual de terceirização, ensejando a aplicação da sumula 331 do TST.

**TRT-20 - 00016256120155200002 (TRT-20)**

**Data de publicação: 09/11/2017**

**Ementa: RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - TERCEIRIZAÇÃO –**

O inadimplemento das verbas trabalhistas por parte da empresa contratada resulta a condenação das recorrentes, tomadoras dos serviços, vez que se beneficiaram da **terceirização**, respondendo de forma subsidiária, nos termos do inciso IV da Súmula nº 331 do C. TST. Quanto ao pedido de limitação da responsabilidade, melhor sorte não assiste às recorrentes, visto que o período de vigência dos contratos carreados abrangem todo o interregno do pacto laboral do autor. Nega-se provimento ao recurso (JUSBRASIL,2018,P.1).

Logo, essa jurisprudência aborda a responsabilidade solidária da empresa contratada e das recorrentes.

**TRT-11 - 00016067020165110002 (TRT-11)**

**Data de publicação: 19/10/2017**

**Ementa:** RECURSO ORDINÁRIO DA LITISCONSORTE. **TERCEIRIZAÇÃO**. O mero inadimplemento das obrigações trabalhistas pela devedora principal é suficiente para imputar à litisconsorte a responsabilidade subsidiária, já que a prova da culpa só é exigida quando a tomadora dos serviços é a Administração Pública. O preposto confessou que a recorrente foi beneficiária da mão de obra obreira, respondendo de forma subsidiária. Recurso conhecido e não provido (JUSBRASIL, 2018, P.1).

Essa jurisprudência relata o recurso ordinário da litisconsorte, onde o mero inadimplemento das obrigações trabalhistas pela devedora principal é suficiente para imputar a litisconsorte.

Logo, as jurisprudências relatam casos importantes com aterceirização, que foram expostos em todas as jurisprudências acima, cada qual com sua singularidade e importância.

### 3.2 PROJETOS DE LEI

Esse projeto procura alterar alguns pontos da Nova Lei de Terceirização, onde julgaram cruel com os trabalhadores e benéfica aos empresários. O projeto é descrito abaixo:

**Proposta busca desfazer diversos pontos da reforma trabalhista aprovada no ano passado:**

Tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 8112/17, do deputado Marco Maia (PT-RS), que altera diversos pontos da legislação modificados pela Lei 13.467/17, conhecida como reforma trabalhista. Segundo Maia, a reforma trabalhista é a “mais cruel e nefasta” de todas as leis da história do parlamento brasileiro. “Se torna imperioso que esta Casa Legislativa volte atrás, reconheça o erro e reestabeleça os direitos retirados do povo brasileiro”, disse. Maia afirmou que o texto retirou dos trabalhadores uma série de leis históricas, um conjunto de proteção que dava harmonia ao mundo do trabalho. A proposta altera diversos pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, Decreto-lei 5.452/43) e da Lei nº 6.019/74, que trata do trabalho temporário nas empresas, alterados pela reforma trabalhista. (CAMARA DOS DEPUTADOS, 2018,P.1)

Assim, esse projeto tenta alterar alguns pontos que foram modificados pela reforma trabalhista e reestabeleça os direitos retirados do povo brasileiro.

### 3.3 ESTATÍSTICA (IBGE)

O IBGE relata através de dados estatísticos sobre o quadro de empregabilidade.

**Tabela 01 – Rendimento Médio Normal - Fevereiro/2016**

ESPECIFICAÇÃO	ESTIMATIVAS EM REAL		
	fev/15	jan/16	fev/16
<b>Habitualmente Recebido por Mês - Trab. Principal</b>			
Pessoas Ocupadas(*)	2.170,10	2.242,90	2.227,50
Empregados no Setor Privado(**)	1.918,10	1.982,40	1.998,10
Empregados no Setor Público	3.392,70	3.641,10	3.658,50
<b>Posição na Ocupação - Setor Privado(*) - Trab. Principal</b>			

Empregados com Carteira de Trabalho Assinada(***)	1.979,90	2045,60	2055,40
Empregados sem Carteira de Trabalho Assinada(**)	1.552,80	1598,40	1631,90
Conta Própria	1.858,40	2042,70	1985,30
<b>Efetivamente Recebido no Mês de Referência - Trab. Principal</b>	<b>jan/15</b>	<b>dez/15</b>	<b>jan/16</b>
Pessoas Ocupadas(*)	2172,90	2743,00	2231,60
Empregados no Setor Privado(**)	1923,50	2567,70	2003,90
Empregados no Setor Público	3410,10	4713,40	3691,20
<b>Posição na Ocupação - Setor Privado - Trab. Principal</b>			
Empregados com Carteira de Trabalho Assinada(***)	1986,60	2707,60	2062,00
Empregados sem Carteira de Trabalho Assinada(**)	1551,00	1753,40	1633,20
Conta Própria	1844,10	2120,00	1965,70

FONTE: IBGE (Fevereiro, 2016)

(\*) Exclusive Trabalhadores Não Remunerados

(\*\*) Exclusive Trabalhadores Domésticos e Trabalhadores Não Remunerados de Membro da Unidade Domiciliar que era Empregado

(\*\*\*) Exclusive Trabalhadores Domésticos

Assim, a tabela revela dados pertinentes, onde apresenta que pessoas ocupadas cresceram entre fev/15 a fev/16. Os empregos com carteira assinada no setor privado cresceu entre fev/15 a fev/16, efetivando o aumento dos empregos no setor privado. Mas, os trabalhos sem carteira assinada também cresceu entre jan/15 a jan/16.

## CONCLUSÃO

No decorrer do tempo, as relações de trabalho foram se modificando, pois a escravidão deu lugar aos assalariados, que subjetivamente ganharam direitos trabalhistas e novas formas de relação com o empregador.

Com a expansão industrial, as empresas passaram a priorizar a produtividade em alta escala e a redução e custos processuais, incluindo a mão de obra humana. Com toda essa modernização, surgiu o sistema terceirizado, onde a empresa contrata um setor serviço para determinada atividade temporária e com tempo determinado. Trazendo vantagens e desvantagens para o trabalhador, podendo ser aplicada no setor público e no setor privado.

No setor público, não foi vista com bons olhos, por permitir que órgãos públicos contratem sem concurso público, ferindo a Constituição, chegando a ser visto como inconstitucional. Pois, é uma forma de apadrinhamento, mesmo com processo licitatório.

Já no setor privado, a nova lei trouxe melhorias para os empresários, que foram extintos de pagar alguns direitos trabalhistas, porque a nova forma de relação trabalhista dar essa permissão.

E o trabalhador teve perdas em seus direitos trabalhistas, pois foram imensas as mudanças trazidas pela Nova Lei de Terceirização. Essa Nova Lei, acarretou um precarização no setor de emprego, pois, não existe mais estabilidade na relação trabalhista.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, J.A.S. de. **Flexibilização: A Terceirização como forma de Precarização das Normas Trabalhistas no Brasil.** Disponível

em:<[https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/3286/1/Flexibiliza%C3%A7%C3%A3o\\_TCC\\_Ara%C3%BAjo](https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/3286/1/Flexibiliza%C3%A7%C3%A3o_TCC_Ara%C3%BAjo)>. Acesso em: 05/05/2018.

ARGENTIM, M. **A relação de Trabalho e a Relação de Emprego: Distinções.**

Disponível em:<<https://drmunir.jusbrasil.com.br/artigos/234257467/a-relacao-de-trabalho-e-a-relacao-de-emprego>>. Acesso em: 18/03/2018.

ASSUNÇÃO, R. F. **A terceirização no setor público é constitucional?** Disponível

em:<<https://francatto9.jusbrasil.com.br/artigos/442915271/a-terceirizacao-no-setor-publico-e-constitucional>>. Acesso em: 12/05/2018.

BATISTA, F.R. **Definição de Empregado e Empregador.** Disponível

em:<<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/definicao-de-empregado-e-empregador/37119/>>. Acesso em: 18/03/2018.

BRASIL. Constituição Federal de 1988.

BRITTO, C. **Aspectos históricos e ideológicos na Construção do Direito ao Trabalho.** Disponível

em:<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/29618/002\\_britto.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/29618/002_britto.pdf?sequence=4&isAllowed=y)>. Acesso em: 17/03/2018.

CASTRO, B. R.L. **A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil.** Disponível em:<<https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-tra>>. Acesso em: 17/03/2018.

CAMARA DOS DEPUTADOS. Disponível

em:<<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/554405-PROPOSTA-BUSCA-DESFAZER-DIVERSOS-PONTOS-DA-REFORMA-TRABAL>>. Acesso em: 10/05/2018.

CIPRIANO, M.R.B. **A relação de trabalho e a relação de emprego e suas diferenças.** Disponível em:<<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-relacao-de-trabalho-e-a-relacao-de-emprego-e-suas-diferencas>>. Acesso em: 18/03/2018.

**DECRETO Nº 2.271, DE 7 DE JULHO DE 1997.** Disponível

em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d2271.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2271.htm)>. Acesso em: 10/05/2018.

**DECRETO-LEI Nº 200, DE 25 DE FEVEREIRO DE 1967.** Disponível

em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm)>. Acesso em: 10/05/2018.

DIEESE. **O Processo de Terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil.** Disponível em:<<http://ftp.medicina.ufmg.br/osat/arquivos/6-07082015.pdf>>.

Acesso em: 11/05/2018.

FAÇANHA, R.C. DE O. **O Assedio Moral nas Relações de Trabalho.** Disponível em:<<https://www.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/TCC/DIR/O%20ASSEDIO%20MORA>>. Acesso em 18/03/2018.

FILHO, E. P. **O mito da terceirização do emprego no setor privado.** Disponível em:<<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/o-mito-da-terceirizacao-do-emprego-no-setor-privado/>>. Acesso em: 12/04/2018.

FREITAS, R.B. de. **A Terceirização na Administração Pública e a Responsabilidade pelas Verbas Trabalhistas.** Acesso em: 10/05/2018.

IBGE. Disponível em:<<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/9180-pesquisa-mensal-de-emprego.html?=&t=resultados>>. Acesso em: 11/05/2018.

JUSBRASIL. Disponível em:<<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Terceiriza%C3%A7%C3%A3o+de+Servi%C3%A7os>>. Acesso em: 14/05/2018.

LAGINSKI. **Empregado e Empregador.** Disponível em:<[http://www.laginski.adv.br/sinopses/trabalho/empregado\\_empregador.htm](http://www.laginski.adv.br/sinopses/trabalho/empregado_empregador.htm)>. Acesso em: 18/03/2018.

LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm)>. Acesso em: 10/05/2018.

MAGRI, F. M.D. **A flexibilização e a terceirização no âmbito das Relações de Trabalho.** Disponível em:<<http://www.unipac.br/site/bb/tcc/tcc-c22dda1fd79bbc0b59f7eae74c664c94.pdf>>. Acesso em: 10/04/2018.

MAIDL, D. **Qual a diferença entre relação de emprego e de trabalho.** Disponível em:<<https://danielmaidl.jusbrasil.com.br/artigos/405083084/qual-e-a-diferenca-entre-relacao-de-emprego-e-relacao-de-trabalho>>. Acesso em:18/03/2018.

MATIAS, M. S. V. **Terceirização na Administração Pública.** Disponível em:<<https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/2696/1/TCC-%20TERCEIRIZA%C3%87%C3%83O%20NA%20ADMINISTRA%C3%87%C3%83O%20P%C3%9ABLICA.pdf>>. Acesso em: 10/04/2018.

MENDES, I. **A evolução histórica do trabalho.** Disponível em:<<http://www.ibamendes.com/2011/06/evolucao-historica-do-trabalho.html>>. Acesso em: 16/03/2018.

NOVO, B.N. **A lei da terceirização: um grande equívoco e retrocesso.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/62875/a-lei-da-terceirizacao-um-grande-equivoco-e-retrocesso>>. Acesso em: 08/05/2018.

RAMOS, J.E.S. **A relação de Emprego: conceito de Empregador e Empregado e Parassubordinação.** Disponível em:<<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32819-40680-1-PB.pdf>>. Acesso em: 18/03/2018.

SANTOS, L. M. **Dos. A caracterização do Trabalhador Autônomo no Ordenamento Jurídico Brasileiro.** Disponível

em:<<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1131/Monografia>>. Acesso em: 18/03/2018.

SANTOS, E.R. dos. **A nova Lei da Terceirização – Lei nº 13.429/2017 -Um Cheque em Branco ao Empresariado.** Disponível

em:<<http://www.editoraforum.com.br/noticias/nova-lei-da-terceirizacao-lei-no-13-4292017-um-cheque-em-branco-ao-empr>>. Acesso em: 11/05/2018.

SEBRAE. Disponível em:

<<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/conheca-um-pouco-mais-sobre-a-nova-lei-da>>. Acesso em: 13/04/2018.

SILVA, R. **A Terceirização no setor público e no privado.** Disponível

em:<<https://www.franciscogomesdasilva.com.br/a-terceirizacao-no-setor-publico-e-no-privado/>>. Acesso em: 12/05/2018.

TST. Disponível

em:<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)>. Acesso em: 11/04/2018.

# **ANEXOS**

**Presidência da República**  
**Casa Civil**  
**Subchefia para Assuntos Jurídicos**

**LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017.**

Mensagem de veto

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, devidamente 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, 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-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 da Independência e 129º da República.

MICHEL TEMER

*Antonio Correia de Almeida*

*Eliseu Padilha*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 31.3.2017 - Edição extra

\*