

# A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E O TRABALHO TEMPORARIO

Aspectos da Lei 13.429/2017 (Antigo PL 4302/1998)

Luiz Felipe Canella de Andrade<sup>1</sup>

Aubério da Silva Brito<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente artigo é escrito sob o âmbito das ciências jurídicas e busca tratar um assunto de grande importância e extremamente atual, qual seja a Terceirização no Brasil e a Lei nº 13.429/2017 (antigo PL 4302/1998) embasado no direito do trabalho, trazendo conceitos essenciais sobre o tema. Esta pesquisa trará informações relevantes aos estudos acerca da terceirização e do trabalho temporário, tendo como referência básica o ordenamento jurídico e as orientações jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho, bem como órgãos públicos responsáveis pela segurança do trabalho, como, por exemplo, o Ministério Público do Trabalho (MPT). Assim, o artigo relaciona a terceirização da forma regida pelo enunciado do tribunal superior do trabalho, com enfoque no trabalho temporário e com a lei recentemente sancionada, no tocante principal a terceirização da atividade-fim no trabalho temporário.

**PALAVRAS-CHAVE:** Terceirização; Direito do Trabalho; Trabalho Temporário.

---

<sup>1</sup>Graduando do Curso de DIREITO, da Faculdade Rede Doctum de Ensino, e-mail l.andrade02@hotmail.com

<sup>2</sup>Professor Orientador: Mestre em Direitos e Garantias Constitucionais Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória, ES – (FDV-2015). Pós-Graduado pela Escola da Magistratura do Estado do Espírito Santo, ES (EMES – 2002). Graduado em Direito pela Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim, ES (FDCI – 1998). Membro do Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Direito de Vitória (FDV). Professor e Orientador/TCC do Instituto Ensinar Brasil (Faculdade Doctum/Serra, ES).

## **ABSTRACT**

This article is written under the juridical sciences and seeks to deal with a highly important and extremely current subject, such as Outsourcing in Brazil and Law 13,429 / 2017 (formerly PL 4302/1998) based on labor law, Bringing essential concepts on the subject. This research will bring relevant information to the studies on outsourcing and temporary work, having as basic reference the legal order and the jurisprudential guidelines of the Superior Labor Court, as well as public agencies responsible for labor security, such as the Public Ministry Of Labor (MPT). This will also deal with opinions of jurists, lawyers, judges and other juridical persons, as well as articles searched on the internet and renowned authors of the labor court, which present technical arguments about the changes arising from the aforementioned law, helping to Knowledge. Thus, the article relates the outsourcing of the form governed by the statement of the superior labor court, focusing on temporary work and the recently sanctioned law, regarding the main outsourcing of end-activity in temporary work.

**Keywords:** Outsourcing; Labor Law; Temporary job.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo de pesquisa visa discutir sobre uma questão de grande repercussão nos direitos trabalhistas, qual seja a possibilidade da terceirização da atividade-fim de empresas, em especial, pelo trabalho temporário. Segundo a Súmula 331 TST é permitida a terceirização somente em atividade-meio que, na maior parte das vezes, são em empresas de grande porte, ou multinacionais, fazendo com que se eximam de várias responsabilidades para com os funcionários e, conseqüentemente, traga malefícios a esta classe hipossuficiente.

É importante destacar que um estudo elaborado pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) em 2015, afirma que os trabalhadores terceirizados recebem 25% menos em salários, trabalham 7,5% (3 horas) a mais que outros empregados e ainda ficam menos da metade do tempo no emprego.(MADEIRO, 2015). Esta estatística refere-se exclusivamente a terceirização da atividade-meio, ou seja, aquela acessória à atividade principal da empresa.

Em contrapartida, a Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) e outros empresários, defendem a terceirização de todas as atividades, sob o argumento de que é "condição imprescindível para que as empresas possam colocar seus produtos no mercado a preço competitivo e, com isso, ajudar o Brasil a sair desta crise inédita e de tamanho imprevisível". (MADEIRO, 2015).

Segundo Paulo Skaf, presidente da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), "com a regulamentação do trabalho terceirizado, o Brasil irá se alinhar às mais modernas práticas trabalhistas do mundo." (apud MADEIRO, 2015)

Com a Lei recentemente sancionada e um entendimento consolidado no Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio da Súmula 331, essa matéria entra em grande divergência. Isso porque, a Lei n. 13.429/2017, que já foi sancionada pelo presidente Michel Temer, dentre várias alterações, alterou

matéria discutida anteriormente no que tange ao trabalho temporário e ainda trouxe aos textos legais aspectos da terceirização, o qual será abordado neste artigo, trazendo argumentos e definições, a fim de se ter um posicionamento acerca do tema.

O estatuto utilizado no presente artigo, permite a terceirização das atividades-fim, por meio do trabalho temporário.

Cumprido ressaltar de imediato, que com o advento da Lei n. 13.429/2017, as empresas tomadoras de serviço, as empresas de prestação de serviço e as empresas de trabalho temporário passam a ser regidas unicamente pela lei mencionada, que alterou diversos dispositivos legais acerca da antiga lei de trabalho temporário, a [Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974](#).

Desta forma, além da terceirização de atividade fim, será tratada também, a questão do trabalho temporário, com intuito de trazer à tona as principais mudanças que esta lei trará à classe empregada, bem como os benefícios e os malefícios, e por fim, comparar tais estatutos finalizando com um posicionamento.

## **2 DIFERENÇAS ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO**

Antes de adentrar ao tema, insta salientar a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, uma vez que, o tema abordado denota mudanças na relação de emprego, o que não deve ser confundido com relação de trabalho que com propriedade, descreve Delgado Godinho:

“A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. [...] (GODINHO, P. 285, 2007).

Deste modo, entende-se por relação de trabalho, de forma mais genérica, a relação que abrange todos os vínculos jurídicos que objetivam o trabalho humano, enquanto a relação de emprego, é uma forma específica dentre as que dispõem as relações de trabalho.

### **3 A TERCEIRIZAÇÃO**

#### **3.1 HISTORIA**

Originada nos Estados Unidos da América (EUA) durante a Segunda Guerra Mundial, a terceirização teve seus primeiros indícios com os norte-americanos, que durante tal período, uniram-se a seus aliados para enfrentar os nazistas e outras potências que confrontavam.

Tudo por conta da necessidade em fabricar armamento de diversos tipos na corrida para se capacitar e sair vitorioso dos combates travados e na busca incessante em fabricar, perceberam a importância em direcionar a maioria da mão de obra que tinham até o momento, no processo de fabricação dos armamentos e munições, ora que os empregados que tinham já estavam habituados em realizar tais atividades e conseqüentemente, com o direcionamento dos empregados para esses setores, as atividades acessórias como de limpeza, por exemplo, foram direcionadas a "terceiros", que inclusive é a origem da palavra terceirização.

Analisando o processo de surgimento da terceirização, Rubens Ferreira de Castro destaca:

"Antes da II Guerra Mundial existiam atividades prestadas por terceiros, porém não poderíamos conceituá-las como terceirização, pois somente a partir deste marco histórico é que temos a terceirização interferindo na sociedade e na economia, autorizando seu estudo pelo Direito Social, valendo lembrar que mesmo este também sofre grande aprimoramento a partir de então" (Malheiros, 2000, p.75.)

Nesse modo, se observa que a prestação de serviços a terceiros já ocorria a séculos, todavia, somente após a Segunda Grande Guerra teve interferência significativa na economia.

### 3.2 CONCEITO

Entende-se por terceirização a ideia de uma empresa, que por meio de contrato, emprega outra certa empresa, para realizar atividade a qual não é a principal da primeira, tendo com isso a diminuição de gastos e outros fatores, uma vez que os empregados desta contratada, seriam de sua responsabilidade. (Sérgio Pinto Martins 2009, p. 176)

Segundo o ilustre Sérgio Pinto Martins (2009, p. 176)

*“vários nomes são utilizados para denominar a contratação de terceiros pela empresa para prestação de serviços ligados a sua atividade-meio. Fala-se em terceirização, subcontratação, filialização, desverticalização, exteriorização do empregado, focalização, parceira, etc. Consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode compreender tanto a produção de bens, como de serviços, como ocorre na necessidade de contratação de empresa de limpeza, de vigilância ou até para serviços temporários”.*

Já Maurício Godinho Delgado (2002, pág. 417) traz a definição sendo:

*“fenômeno pelo qual se associa a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente”*

E por fim, José Catharino (1997, pág. 72.), acrescenta:

*“terceirização é meio da empresa obter trabalho de quem não é seu empregado, mas do fornecedor com quem contrata ter quem trabalhe para si, sem ser empregado, é a razão básica da terceirização”.*

Nesse íterim, terceirizar denota passar uma atividade que não esteja alistada com objetivo principal da empresa a outra, para que os donos desta

contratem seus próprios funcionários e, assim, tendo com eles a presença do vínculo empregatício. (OLIVEIRA, 2016)

Vê-se, então, que a terceirização é uma forma que o empresário encontrou para economizar, não só em suas responsabilidades, mais também na folha salarial.

Todavia, não há um truque, para que a empresa tenha lucro na terceirização. Ela terá de fornecer mão-de-obra mais barata para outra empresa e esta, por sua vez, pagará um salário menor ou reduzirá os direitos trabalhistas.

Godoy (2015) ressalta que:

Hoje os trabalhadores terceirizados ganham em média 30% menos, estão envolvidos em 70% dos acidentes de trabalho que resultam em morte, ficam nos seus postos de trabalho em média um ano. Assim, liberar todos os tipos de terceirização significa ampliar um regime de contratação que possibilita reduzir salários e direitos.

Atualmente, a terceirização está restrita somente a atividade-meio, ou seja, a atividade acessória, e não na atividade-fim, que será diferenciada mais a seguir.

### **3.3 DIFERENÇAS ENTRE ATIVIDADE-FIM E ATIVIDADE-MEIO**

Quanto ao esclarecimento sobre o que venha a ser atividade-fim, pode-se dizer que é a atividade principal e essencial para qual a empresa se constitui. Já atividade-meio é aquela que estaria ligada à atividade-fim, mas não diretamente, somente relacionada.

Partindo desse princípio, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho traz os principais elementos normativos acerca do instituto da terceirização trabalhista e, a partir desses parâmetros, pode-se entender a base legal e compreender acerca do projeto que prevê alteração no texto.

A matéria sumulada é clara ao vedar a terceirização da atividade-fim, conforme se pode apurar pelo item "I" da Súmula 331 do TST que traz a seguinte redação:

**Súm.331. 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 (grifo meu)**

Já No inciso “IV” a redação é explícita, não deixando dúvidas acerca da responsabilidade subsidiária que os tomadores de serviços terão caso as contratantes diretas sejam inadimplentes com seus funcionários, conforme abaixo:

**IV** - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial.

Deste modo, torna-se prudente verificar os motivos e a previsão legal de tal matéria, que segue adiante.

### **3.4 OS MOTIVOS, A PREVISÃO LEGAL DA TERCEIRIZAÇÃO (SUMULA 331 TST) E A SUA LICITUDE.**

É certo que a terceirização trouxe benefícios ao longo da história, mas trouxe também a responsabilidade em caso de descumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa contratada, ou prestadora de serviços. Como as reclamações trabalhistas se tornaram tão comuns e frequentes, o colendo Tribunal Superior do Trabalho teve que se posicionar acerca do tema, para evitar recursos diversos e uma divergência nos julgados. Assim o TST, na sua função uniformizadora, editou duas súmulas: 256, de 1986 e 331, de dezembro de 1993, que até 23 de maio de 2011 possuía a seguinte redação, *verbis*:

**Súm.331. 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 (grifo meu)**

**II** - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional.

**III** - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20-06-1983), 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, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial.

A sumula 331 foi consequência da explanação do TST acerca do artigo 71, §1º da Lei 8.666/93, que afasta a responsabilização da Administração Pública, quando tomadora de serviços, pela inadimplência da empresa prestadora, senão vejamos:

**Art.71.§ 1º.** A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis.

A terceirização até o momento, não está resguardada por um dispositivo em lei, ou seja, não há uma legislação específica a regulamentar a matéria, contudo, a matéria foi alvo de várias demandas trabalhistas desde que a terceirização foi implantada, de modo a exigir do judiciário um entendimento sobre a forma de julgar, como se pode ver um exemplo na ementa abaixo:

**“EMENTA - TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NO MEIO RURAL - PLANTIO E CORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR DESTINADA À USINA DE FABRICAÇÃO DE AÇÚCAR E DE ÁLCOOL.** Ilegitimidade de parte da tomadora. Não são consideradas empresas "interpostas" - e, portanto, são legais -, aquelas que prestam serviços especializados a terceiros, com o objetivo de liberar a tomadora para atividades consideradas essenciais a seu processo produtivo. Por serviços especializados, entenda-se toda e qualquer atividade organizada colocada à disposição do mercado, em troca de uma contraprestação pecuniária, podendo ser o fornecimento de serviços de limpeza, de vigilância, de corte e plantio de cana-de-açúcar, etc., desde que, para tanto, haja necessidade de um conhecimento específico, que não precisa ser, necessariamente, altamente complexo. O artigo 15, § 2º, da Lei 8.036/90 - Lei do FGTS - autoriza a criação dessas empresas. Assim, inexistente norma proibitiva à contratação desses serviços; muito menos no sentido de que o vínculo de emprego do trabalhador envolvido nesse contrato, se estabeleça com a tomadora dos serviços. É perfeitamente lícita a contratação de terceiros, em qualquer fase do sistema produtivo, pouco importando se os serviços são realizados no estabelecimento da fornecedora, de terceiros, ou da tomadora de serviços, ou se se trate de atividade primordial ou

atividade secundária da empresa, desde que não se infrinja a lei, a Constituição Federal e as convenções coletivas próprias (artigo 444 da CLT). Acolhe-se a ilegitimidade de parte da tomadora, ante a inteligência do inciso III do Enunciado n.º 331 do C. TST, que revogou o de n.º 256. **Estabelece-se a responsabilidade subsidiária - e não solidária - da tomadora, apenas quando a fornecedora desses serviços tenha inadimplido suas obrigações trabalhistas, ou seja: tenha inidoneidade financeira e demonstre estar fugindo às suas obrigações, a teor do inciso IV do Enunciado n.º 331, do TST.”**

BRASIL. **Legislação Brasileira. VadeMecum compacto.** São Paulo: Saraiva, 2009.

Se recordarmos as primeiras linhas no início deste, veremos que a ideia central da terceirização, é historicamente baseada na disponibilidade de determinada empresa satisfazer sua atividade principal, ou seja a atividade-fim, com maior afincamento possível, visto que a contratação de outras empresas para realizarem as atividades acessórias seria uma solução perfeita para que isso ocorresse.

Desta feita, as atividades-meio, tinham entendimento de legalidade, conforme explanado no julgado acima, ainda que contrarie a forma expressamente escrita na redação da Sumula 331 do TST.

#### **4 DEFINIÇÃO E ASPECTOS DO TRABALHO TEMPORARIO**

Após entender o conceito, a história e os motivos da súmula tratada anteriormente, passa-se a buscar a relação que a mesma contém com o trabalho temporário.

Isso se deve ao fato de que o trabalho temporário também é uma forma de terceirização, entretanto, com suas peculiaridades.

Essa modalidade de contratação prevê uma lei específica, ora objeto de estudo deste artigo, diferentemente da terceirização, que até então, era regida somente por súmula, mas passam a interagirem ao momento em que a lei 13.429/2017 vem a regular sobre ambos os casos, que seriam em tese a solução do problema jurídico apresentado durante anos, qual seja as brechas

devido à falta de uma lei regulamentadora para a terceirização e a renovação da lei 6019/74 que já necessitava uma atualização.

O trabalho temporário tem esculpida a definição em seu próprio texto, que anteriormente era regido pela Lei 6019/74, que agora é a atual lei 13.429/2017, onde esta foi recepcionada a pouco tempo, advinda do projeto de lei 4302/1998.

Atualmente, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, veda a terceirização da atividade-fim das empresas, limitando-se somente o direito de estas terceirizarem a atividade-meio.

Todavia, em alguns casos, a atividade-fim pode ser terceirizada, como é o caso do trabalhador temporário. Este trabalhador tem sua definição exarada na própria LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017, em seu artigo 2º, senão vejamos:

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.

Salienta-se ainda, que a lei sancionada é aplicada ao trabalhador temporário, ou seja, existem outros projetos de lei que visam a Terceirização de todas as atividades em qualquer relação de emprego, o que não é o caso desta Lei.

Com a aprovação do Projeto de lei nº 4302/1998 e o aceite pelo presidente Michel Temer, dentre as mudanças a serem realizadas no âmbito trabalhista e nas relações entre empregados e empregadores, ter-se-á a possibilidade de contratação de trabalhador temporário por um período acima do que era previsto na lei 6.019/74, bem como os motivos permissivos da contratação em caráter temporário, fazendo com que seja mais fácil a contratação temporária.

Com isso, conseqüentemente, a contratação de trabalhadores diretos diminuirá, bem como a segurança, higiene e outras formas essenciais para a dignidade do empregado.

Abaixo, relacionar-se-á as mudanças advindas com a LEI Nº 13.429, na lei do trabalho temporário.

#### 4.1 PRINCIPAIS MUDANÇAS TRAZIDAS PELA LEI Nº 13.429/2017

Após tratadas as definições e conceitos do trabalho temporário, se observa que a Lei Nº 13.429, incluiu artigos na lei 6.019/74, alterou outros, bem como revogou alguns, senão vejamos o explanado pelo Presidente da república Michel Temer, no art. 1 da Lei Nº 13.429/2017:

**"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:** (grifo meu)

E ainda no art. 2º da lei 13.429/2017:

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:

Assim, se faz necessário uma análise breve de cada um dos artigos alterados pela referida lei.

De forma dinâmica e comparativa, será analisado de forma breve e objetiva as mudanças de cada artigo, demonstrando o primeiro, qual seja alterado e o segundo, ora sancionado: vejamos:

**art. 1 LEI 6.019/74** Art. 1º - É instituído o regime de trabalho temporário, nas condições estabelecidas na presente Lei.

art. 1 lei 13429/2017 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. . [\(Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

Neste primeiro artigo, a nova redação inclui na lei 6.019/74 a empresa de prestação de serviços, as respectivas tomadoras de serviço e contratantes, fazendo com que todas essas passem a vigorar por tal lei, não somente o trabalho temporário, como previa anteriormente.

Já no artigo segundo, observa-se:

Art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.

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. [\(Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

O segundo artigo, deixa claro que a contratação do trabalhador temporário deve ser feita por empresa interposta, além de contar com 2 parágrafos, que até então não estavam presentes no art. 2º da lei 6.019/74, senão vejamos:

§ 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)

O primeiro parágrafo é extremamente importante, pois caso houvesse a possibilidade de contratação de trabalhadores temporários para substituir os grevistas, o movimento certamente perderia sua eficácia, trazendo assim prejuízos ao que se busca na propositura da Greve.

Já o segundo, traz a definição do que vem a ser a demanda complementar de serviços, com algumas especificações quanto a sua aplicabilidade.

Seguindo, observa-se o artigo 4º, que nada mais é que a definição de empresa de trabalho temporário, conforme relacionado abaixo:

Art. 4º - Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

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. [\(Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

Nota-se ainda, que tal definição em que pese a redação anterior, o trabalho temporário poderia ser fornecido tanto por pessoa jurídica, quanto por pessoa física, o que na nova redação não é permitido, restando somente a opção da pessoa jurídica para a contratação destes.

Continuando, o artigo 4º da nova redação traz consigo ainda:

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. [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

Importante frisar neste artigo, é a definição de prestadora de serviços a terceiros.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

§ 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. [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

Já o artigo 4ºB, traz os requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

I - Prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

II - Registro na Junta Comercial; [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#).

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais). [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#).

Trazendo ainda as principais mudanças com a nova redação da lei 13.429/2017, temos o artigo 9º, conforme segue:

Art. 9º - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.

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: [\(Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

I - qualificação das partes;[\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;[\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

III - prazo da prestação de serviços;[\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

IV - valor da prestação de serviços;[\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho. [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

§ 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.[\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

§ 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. [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

§ 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. ([Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017](#))

Certo que a nova redação, estipula de forma melhor a forma como o contrato deverá ser feita, e no parágrafo 3º deste artigo 9º, vimos que o trabalho temporário pode versar tanto sobre a atividade fim e a atividade meio.

Todavia, as mudanças deixaram várias brechas em seu texto, além de tratar de forma genérica a questão da terceirização, que será objeto do tópico seguinte.

## **5 O PROBLEMA ENTRE A TERCEIRIZAÇÃO E O TRABALHO TEMPORARIO**

A regulamentação do trabalho terceirizado veio juntamente com a Lei nº 13.429, de 2017, cujo objetivo principal era tratar somente do trabalho temporário, todavia, devido a grande pressão em discutir a terceirização, a lei veio também versando sobre ela.

Logo de cara, nota-se que a lei é omissa em diversos aspectos.

Assim, Segundo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, (DIEESE) isso se deve à extrema complexidade do tema e aos múltiplos impactos, motivo pelo qual a terceirização deveria ser tratada em matéria específica, não somente aproveitar o "embalo" de uma lei que trataria somente sobre um tema e passar a ser regulamentada. Alguns tópicos demonstram que a lei é omissa em diversos pontos, por exemplo no art. 19.B:

[“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.](#)”

A lei remove as empresas de vigilância e transporte, todavia, não advertem se isso se alarga ao domínio público por exemplo, trazendo incerteza jurídica para a regra, que pode trazer o aumento da judicialização.

Não obstante, nas balizas da Lei aprovada, a empresa terceira é uma pessoa jurídica de direito privado que oferece serviços determinados e específicos a terceiros. Essa acepção viabiliza a chamada “pejotização”, que denota a prestação de serviço por empresa de uma só pessoa (Artigo 4º e, de modo ainda mais evidente, no segundo parágrafo do Artigo 4º-A).

E continuando, a empresa contratante é definida como a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos (Artigo 5º).

Portanto, a Lei autoriza que pessoa física terceirize os serviços que ela presta. Assim sendo, uma Pessoa Jurídica poderia terceirizar um serviço que presta para uma empresa contratante, resultando numa cadeia quase interminável de subcontratações que dificultará sobremaneira a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, fiscal e previdenciária. Com isso, aumentará consideravelmente o risco de fraudes, de sonegação, precarização e comprometimento da qualidade dos produtos e serviços.

Desta feita, entre inúmeros casos de "buracos" na lei, ver-se que a regulamentação trazida na lei é um tanto quanto omissa e genérica, trazendo grande insegurança jurídica e insegurança aos trabalhadores regidos por tal lei.

Ademais, é impactante o vigor do legislativo em trabalhar em temas concernentes a atividades não habituais, o que se faz deduzir que querem prejudicar a classe trabalhadora, que certamente são as mais prejudicadas ao laborarem sempre em caráter intermitente, sem a garantia do emprego fixo e duradouro.

Neste raciocínio, para piorar, existe a possibilidade da chamada quarteirização e da subcontratação, inclusive por pessoas jurídicas, que pode ocasionar a dissolução dos processos produtivos, trazendo dificuldades aos órgãos

reguladores em fiscalizar tais empresas, uma vez que poderiam contar com diversas empresas subcontratadas.

Ainda, o trabalhador que fosse admitido por exemplo por uma empresa contratada pela tomadora de serviços, teria grande dificuldade em reaver seus direitos trabalhistas, ante a omissão e falta de regulamentação da presente lei.

É claro os malefícios trazidos por uma lei que, às pressas, foi desencadeada, e rapidamente votada. A adoção dessas medidas traz uma enorme rotatividade e desigualdade entre os trabalhadores, além de aumentar a insegurança jurídica, tendo em vista os inúmeros pontos a qual é omissa, e conseqüentemente trazer numerosos processos judiciais, prejudicando assim o judiciário.

Um tema tão complexo necessita tempo para ser estudado, ouvir os órgãos responsáveis pela segurança, prezar pelo valor do trabalho, da família, do bem-estar do empregado, pois não adianta "liberar" todas as formas de trabalho para garantir o emprego, se forem análogas ao trabalho escravo e destituir direitos constituídos ao longo de muita luta.

## **CONCLUSÃO**

Não se deve defender a classe trabalhadora e prejudicar a classe empregadora, mas deve ser garantido ao menos condições condignas a classe hipossuficiente.

Obviamente, os empregadores são tão importantes quanto os empregados, eis que são os que contratam, remuneram, e ajudam a economia do país, logo, devem ser observados também seus pleitos, suas reivindicações, e outras, desde que haja um debate a fim de que se chegue a uma proposta benéfica a ambas as partes.

Assim, nos deparamos com um problema: todas as reformas propostas tiveram a anuência de todos os interessados?

Certamente que não. A questão é: deve sim mudar, mais não de tal forma. As mudanças podem ajudar, desde que sejam feitas de forma a preservar os direitos fundamentais do trabalhador brasileiro.

Leis aprovadas em caráter de urgência não são benéficas, tampouco quando recheadas de falhas e espaços sem definições.

Em síntese, a regulamentação proposta, não alcançará os objetivos buscados, somente trará prejuízos aos trabalhadores, com instabilidade jurídica, aumento no número de demandas judiciais e precarização nas condições de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ANAMATRA, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Terceirização**: maioria dos magistrados do TST pede rejeição do PL 4.330/2004. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/noticias/terceirizacao-maioria-dos-ministros-do-tst-pede-rejeicao-do-pl-4-330-2004>> Acesso em: 05 dez. 2016.

BRASIL. **Lei Nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002**. Código Civil. Brasília, 2002. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)> Acesso em: 05 dez. 2016.

BRASIL. **Leis e Decretos**. Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017: Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF, mar. 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)>

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *TST - Súmula 256*. ConteudoJuridico, Brasilia-DF: 24 ago. 2007. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=237.3893&seo=1>>. Acesso em: 26 jun. 2017.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *TST - Súmula 331*. ConteudoJuridico, Brasilia-DF: 01 set. 2007. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=237.6895&seo=1>>. Acesso em: 26 jun. 2017.

BRASIL, **Consolidação das leis trabalhistas**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL, **Constituição da república federativa do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988.

BRASIL, Lei 6.019 de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências.

CASTRO, de Rubens Ferreira. **A terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo, Malheiros, 2000, p.75.

CATHARINO, José Martins. Neoliberalismo e Sequela: privatização, desregulação, flexibilização, terceirização. São Paulo: LTr, 1997, pág. 72.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2002, pág. 417.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos DIEESE. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores**: Contrato de trabalho temporário e terceirização. 2017. Disponível

em:<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>>. Acesso: 26 de jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei nº 4.330/2004**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>> Acesso em: 10 dez. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. 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: 01 dez. 2016.

GODOY, Sérgio. **Não à terceirização**. Disponível em: <<http://www.secjba.org.br/noticia/36/nao-a-terceirizacao>> Acesso em: 05 dez. 2016.

MADEIRO, Carlos. Terceirizados trabalham 3h a mais e ganham 25% menos, aponta estudo da CUT. **UOL**, Maceió, 2015. Disponível em: <<http://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2015/04/09/terceirizados-trabalham-3h-a-mais-e-ganham-25-menos-aponta-estudo-da-cut.htm>> Acesso em: 10 dez. 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009.. p.128.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª edição. São Paulo: Atlas S.A, 2009

MORATO, João Marcos Castilho. [Terceirização e trabalho temporário](#). **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, [ano 22](#), [n. 5077](#), [26maio 2017](#). Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/57303>>. Acesso em: 26 jun. 2017.

OLIVEIRA, Jaqueline Santos. **Terceirização Trabalhista**. Disponível em: <<https://jaquesoliver.jusbrasil.com.br/artigos/347900295/terceirizacao-trabalhista>> Acesso em: 10 dez. 2016.

PENA, Rodolfo Alves. Terceirização e Trabalho. **Brasil Escola**. Disponível em: <<http://brasilecola.uol.com.br/geografia/terceirizacao-trabalho.htm>> Acesso em: 07 dez. 2016.

SENGE, Sindicato dos Engenheiros. **Terceirização segue como PLC 30/2015 para tramitação no Senado**. Disponível em: <<http://www.sengers.org.br/site/noticias/1777/terceirizacao-segue-como-plc-302015-para-tramitacao-no-senado>> Acesso em: 05 dez. 2016.