

Lei 13.429/2017 de 31/03/2017

**LEI DO SERVIÇO TEMPORÁRIO E DA
TERCEIRIZAÇÃO - Alterações**

**WOLNEI TADEU FERREIRA
WILIAM APARECIDO RODRIGUES**

Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil

12 de abril de 2017

O que vamos ver hoje

- Lei 13.429/2017 – PL 4302/1998 sancionado
- Principais mudanças no Trabalho Temporário: contratação, prazo e novas condições;
- Terceirização: definição, requisitos e condições para funcionamento da terceirizada; liberdade total para adoção?; vínculo empregatício com a tomadora?; responsabilidade pelas obrigações trabalhistas se inadimplidas; PL 4330/2004 ou PLS 30/2015, pode modificar o que foi aprovado?; e perspectivas do andamento e posição da Justiça do Trabalho e do STF a respeito.

Preâmbulo

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.

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.

COMO FICOU O TRABALHO TEMPORÁRIO?

Definição: nada muda, porém estabelece que se presta também à “**demandar complementar de serviços.**”

Demandar complementar: oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

Proíbe seu uso em caso de greve.

DIREITOS DOS EMPREGADOS TEMPORÁRIOS

Direitos mínimos não alterados (art. 12): salário equivalente ao da contratante, jornada de trabalho equivalente, proteção pelo INSS e (novidade) pode prever para os contratados até 30 dias o pagamento direto do FGTS, férias e 13º proporcionais, repouso remunerado, adicional noturno e (pasmem) hora extra com acréscimo de 20% (não foi corrigido) e indenização de 1/12 do “pagamento recebido”.

Pode ser contratado em atividades-meio ou atividades-fim

Contratante deve assegurar: condições de segurança, higiene e salubridade, além de atendimento médico, ambulatorial e de refeição, quando o empregado prestar serviços em suas dependências ou local por ela designado

CONTRATO E PRAZO DO TRABALHO TEMPORÁRIO

Exige contrato escrito, prevendo :

- I. qualificação das partes;
- II. motivo justificador da demanda de trabalho temporário;
- III. prazo da prestação de serviços;
- IV. valor da prestação dos serviços;

Prazo: em relação ao mesmo empregador não poderá ultrapassar o prazo de 180 dias, consecutivos ou não, podendo ser prorrogado por até 90 dias, consecutivos ou não, se comprovados a manutenção dos motivos que ensejaram a contratação. Nova contratação: somente após 90 dias. Se descumprido, vínculo empregatício direto.

Não se aplica o contrato de experiência ao temporário;

CONDIÇÕES ESPECIAIS DO TRABALHO TEMPORÁRIO

“Qualquer que seja o ramo da tomadora, não existe vínculo empregatício entre ela e os empregados temporários .”(art. 10).

Responsabilidade subsidiária, salvo se ocorrer falência da empresa de trabalho temporário, ocasião em que passa a ser solidária

Empresa de trabalho temporário: CNPJ, registro na Junta Comercial, com capital mínimo de R\$100.000,00; comprovação de regularidade previdenciária e fundiária;

TERCEIRIZAÇÃO: ENFIM A REGULAMENTAÇÃO OU AUMENTO DA CONFUSÃO?

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.

TERCEIRIZAÇÃO: ENFIM A REGULAMENTAÇÃO OU AUMENTO DA CONFUSÃO?

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.

.....

§ 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.

TERCEIRIZAÇÃO: ENFIM A REGULAMENTAÇÃO OU AUMENTO DA CONFUSÃO?

.....

§ 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.

REQUISITOS BÁSICOS PARA FUNCIONAMENTO DA PRESTADORA DE SERVIÇOS

- I. prova de inscrição no CNPJ;
- II. registro na Junta Comercial;
- III. capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:
- IV. empresas com até 10 empregados – capital mínimo de R\$10.000,00;
- V. empresas com mais de 10 e até 20 empregados – capital mínimo de R\$25.000,00;
- VI. empresas com mais de 20 empregados e até 50 empregados – capital mínimo de R\$45.000,00
- VII. empresas com mais de 50 e até 100 empregados – capital mínio de R\$100.000,00
- VIII.empresas com mais de 100 empregados – capital mímino de R\$250.000,00.

CONTRATO DE SERVIÇOS ENTRE PARTES DEVE CONTER MINIMAMENTE:

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.

NOVA LEI ELIMINA OS RISCOS ANTERIORES NA UTILIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO:

Tudo leva a crer que a nova lei não eliminará riscos ou trará segurança para a utilização de serviços terceirizados, dado que não fixa liberdade total em sua contratação, persistindo as questões quanto ao uso em atividades-meio e atividades-fim.

A referência é a “serviços determinados e específicos”.

Além disso, questões sobre responsabilidade e subordinação dos empregados, segue em aberto.

OBSERVAÇÕES FINAIS:

- PL 4330/2004 (PLS 30/2015), pode modificar o que foi aprovado?
R.: Sim, naquilo que não for contrário ou divergente. Chances: reduzidas, dado que a atual lei foi aprovada por maioria da Câmara Federal e este PL ainda terá que ser aprovado no Senado e depois retornar à Câmara.
- Perspectivas do andamento e posição da Justiça do Trabalho e do STF a respeito.
R.: Convém esperar para ver se o TST irá modificar a Súmula 331, que prevê a terceirização, ou irá aguardar o julgamento do STF, recurso extraordinário 958/252, que pretende estabelecer a licitude ou não de terceirizar atividades.



**Wolnei Tadeu Ferreira
William Aparecido Rodrigues**

11 3145-1110

ferreira@ferreirarodrigues.com.br | www.ferreirarodrigues.com.br