

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE PARANAÍBA
CURSO DE DIREITO

Ronair Candido da Silva

A Terceirização no Direito do Trabalho

PARANAÍBA – MS

2017

Ronair Candido da Silva

A Terceirização no Direito do Trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, unidade Universitária de Paranaíba como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profª. Me. Denise Correa da Costa Machado Beserra.

PARANAÍBA – MS

2017

S583tSilva, Ronair Candido da

A terceirização no direito do trabalho/Ronair Candido da Silva.- - Paranaíba,
MS: UEMS, 2017.

46f.; 30 cm.

Orientadora: Profa. Me Denise Correa da Costa Machado Beserra.

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) – Universidade
Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Paranaíba.

1.Direito do trabalho.2.Terceirização.3. Trabalho temporário.I.Silva, Ronair
Candido da. II. Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade de
Paranaíba, Curso de Direito. III. Título.

CDD –344.01

Bibliotecária Responsável: Susy dos Santos Pereira- CRB1º/1783

Ronair Candido da Silva

A Terceirização no Direito do Trabalho

Este exemplar corresponde à redação final do Trabalho de Conclusão de Curso apresentado e aprovado para a obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Paranaíba.

Aprovada em/...../.....

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª.Me. Denise Correa da Costa Machado Beserra
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS)

Prof^ª. Me. Rilker Dutra de Oliveira
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS)

Prof^º. Esp.Tales Mendes Alves
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS)

À Deus, meu protetor de todos os momentos.

Aos meus pais, pelo apoio e dedicação,

Catarina Fernandes da Silva e

Manoel Candido da Silva,

à minha amada esposa,

Edvânia Aparecida da Silva

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus. A Ele devo toda honra e glória, e agradeço por todas as conquistas e bênçãos que tem feito em minha vida.

Aos meus pais, Catarina (*in memoriam*) e Manoel, exemplos de luta e trabalho duro, inspirações da minha vida.

À minha esposa, Edvânia Aparecida da Silva, pelo amor, incentivo, pela dedicação, a atenção e o cuidado comigo.

Aos meus irmãos e enteados, pelo companheirismo, força e sobretudo pelo seu irrestrito apoio.

Aos meus avós, tios esobrinhos, pelo apoio e pela confiança que sempre tiveram em mim.

À professora Denise Correa da Costa Machado Beserra, pela orientação neste trabalho, exemplo de luta e dedicação pelo crescimento da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul de Paranaíba-MS.

Aos demais professores da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul – Unidade de Paranaíba-MS, com os quais eu tive o privilégio de aprender sobre as várias áreas da Ciência Jurídica.

A todos meus amigos, pela sinceridade, confiança e companheirismo.

Às FIPAR, por ter sido a Universidade onde iniciei minha vida acadêmica.

À Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, instituição que me recebeu de braços abertos e que me proporcionou condições de crescimento pessoal e profissional.

“O Juiz não é nomeado para fazer favores com a justiça, mas para julgar segundo as leis”.

Platão

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo expor as alterações e inovações trazidas pela Lei n. 13.429/17, para os institutos do trabalho temporário e da terceirização no âmbito trabalhista. A pesquisa foi realizada por meio de materiais bibliográficos e documentais, impressos e digitais, foi articulada em três momentos distintos. Iniciando-se por uma ambientação e contextualização através do Direito do Trabalho, seus aspectos históricos no Brasil e princípios norteadores. Seguindo por uma descrição da forma e dos requisitos originais das duas modalidades de prestação terceirizadas de serviço: trabalho temporário (Lei n. 6.019/74) e terceirização (Lei n. 7.102/83). Finalizando com a exposição comparada das inovações e modificações trazidas com a promulgação da Lei n. 13.429/17, para o Direito do Trabalho e para as modalidades de prestação terceirizadas de serviço. Conclui-se trazendo, sucintamente, alguns argumentos e pontos controvertidos a respeito da nova Lei.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Terceirização. Trabalho Temporário. Alteração.

ABSTRACT

The present completion of course work aims to expose the changes and innovations brought by Law n. 13.429/17, for institutes of temporary work and outsourcing and for the Work Law. The research carried out through bibliographical and documentary materials, printed and digital, was articulated in three different moments. Beginning with an environment and contextualization through Work Law, its historical aspects in Brazil and guiding principles. Following is a description of the original form and requirements of the two types of outsourced service provision: temporary work (Law n. 6.019/74) and outsourcing (Law n. 7.102/83). Finalizing with the comparative exposition of the innovations and modifications brought with the promulgation of Law no. 13,429/17, for the Work Law and for the types of outsourced service provisional. It concludes by briefly bringing some arguments and points of view regarding the new Law and its (not) acceptance by society.

Keywords:Labor Law. Outsourcing. Temporary Work.Alteration.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 - Infográfico representativo da relação de trabalho temporário 18

FIGURA 2 - Infográfico representativo da relação de trabalho terceirizado 21

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO	
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E DA TERCEIRIZAÇÃO PROPRIAMENTE DITA	
1.2 PRINCÍPIOS	
1.2.1 Princípios	
1.2.2 Princípios	
1.2.2.1 Princípio da Proteção.....	19
1.2.2.2 Princípio da Indisponibilidade de Direitos.....	20
1.2.2.3 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego.....	20
1.2.2.4 Princípio da Primazia da Realidade.....	21
1.2.2.5 Princípio da Razoabilidade.....	21
1.2.2.6 Princípio da Boa-fé.....	21
2. DAS PRESTAÇÕES TERCEIRIZADAS DE SERVIÇOS	
2.1 INTERMEDIÇÃO LEGAL DE MÃO DE OBRA	
2.1.1 Breve Histórico Legislativo.....	14
2.1.2 Requisitos caracterizadores	15
2.2 TERCEIRIZAÇÃO	
2.2.1 Breve Histórico Legislativo.....	17
2.2.2 Requisitos caracterizadores	19
3. DAS MODIFICAÇÕES E INOVAÇÕES TRAZIDAS PELAS LEIS 13.429/17 E 13.467/17	31
3.1 DO PROJETO DE LEI N. 4.302/9831	
3.2 DAS ALTERAÇÕES NA LEI N. 6.019/1974	33
3.3 DAS FUTURAS ALTERAÇÕES DA LEI Nº 6.019/74 TRAZIDAS PELA LEI Nº 13.467/17.....	38
CONSIDERAÇÕES FINAIS	41

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43
ÍNDICE REMISSIVO.....	46

INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo principal tecer comentários acerca do trajeto histórico-jurídico dos contratos de trabalho temporário e de terceirização, bem como, da aplicação e implicação das alterações promovidas pela Lei n. 13.429/17

E OS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS RELACIONADOS 4.A pesquisa foi realizada utilizando materiais bibliográficos e documentais, impressos e digitais. O trabalho foi estruturado em três capítulos, nos quais será desenvolvido o tema proposto de forma cronológica, buscando esclarecer os impactos gerados pela Lei n. 13.429/17

NO BRASIL 4nas formas de prestação terceirizadas de serviço e no Direito do Trabalho NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO 8. A expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, entendido desta forma como intermediário, interveniente. Não se trata, propriamente dito, de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo foi construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividade para outrem, um terceiro à empresa (DELGADO, 2012, p.435).

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se separa a relação econômica de trabalho da vinculação trabalhista entre o empregado e o tomador de serviços. Por tal fenômeno, insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a estes os laços jus trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido (DELGADO, 2012).

O modelo trilateral (terceirização) de relação socioeconômica e jurídica, que surge com o processo terceirizante, é bastante diferente do modelo empregatício clássico que se funda em relação de caráter essencialmente bilateral. Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos

objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizam o Direito do Trabalho ao longo de sua história (DELGADO, 2012).

Como bem menciona Godinho, a Constituição Federal, estabelece limites ao processo de terceirização laborativa na economia e na sociedade. Tais limites constitucionais em relação à terceirização estão dispostos ora nos princípios, ora nas regras tuteladoras da dignidade da pessoa humana. Isso fica claro ao analisar o artigo 170 da Constituição Federal, o qual estabelece que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. Assim como, também, o artigo 193 do mesmo diploma prescreve que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Para a Constituição Federal, em consequência, a terceirização sem peias, sem limites, não é compatível com a ordem jurídica brasileira. As fronteiras encontradas pela experiência jurisprudencial cuidadosa e equilibrada para a prática empresarial terceirizante, mantendo esse processo disruptivo dentro de situações manifestamente delimitadas, atende, desse modo, o piso intransponível do comando normativo constitucional. (GODINHO, 2012, p. 445).

Se chocar com a estrutura teórica e normativa original do Direito do Trabalho esse novo modelo sofre restrições da doutrina e jurisprudência trabalhistas, que nele tendem a enxergar uma modalidade excetiva de contratação de força de trabalho.

O Direito do Trabalho

Gerais (Constitucionais) 8 surgiu muito antes do descobrimento do Brasil, entretanto, sua aplicação tornou-se mais necessária, no Brasil, para regulamentar a grande demanda de relações trabalhistas iniciadas após a abolição da escravatura e da Proclamação da República. Por óbvio que não foi nesta data que surgiu para o Brasil, na área do Direito, o ramo do Direito Trabalhista

Específicos (Trabalhistas) 8. Entretanto, por necessidade de contratação de trabalhadores, que substituíam os escravos, o Direito do Trabalho 13 tomou certa evidência, fazendo-se extremamente necessário. Não somente pela diferença sociocultural entre aquela época e a vivida nos tempos atuais, mas, também, pela gritante diferença entre os governos, os princípios que regiam o Direito do Trabalho

(TRABALHO TEMPORÁRIO) 13 “antigo” não poderiam ser os mesmo que norteiam-no atualmente. Eis, então, o que se busca demonstrar e expor no primeiro capítulo deste estudo, desenvolvendo uma breve contextualização histórica acerca do Direito do Trabalho

16, tendo como foco apenas o Brasil. E, em segundo momento, elencando e expondo alguns dos principais princípios norteadores do Direito do Trabalho, hodiernamente.

Conforme a sociedade evoluiu, foram evoluindo, também, as relações de trabalho. Em dado momento, viu-se a necessidade de inovação na dinâmica contratual existente. Daí criou-se o modelo trilateral, ou seja, possibilitou-se que os contratos de trabalho não fossem mais compostos apenas por duas partes (modelo bilateral), mas por três partes, dentre as quais eram mantidas as figuras do contratante (patrão) e do contratado (trabalhador), inserindo-se, nesta relação, um intermediário, que ficaria responsável por mediar o contrato e os trabalhos a serem prestados.

A primeira forma de prestação terceirizada de serviço a ser legalmente reconhecida, no Brasil, foi o Trabalho Temporário. Posteriormente, houve o reconhecimento da Terceirização. As duas modalidades citadas são parecidas, entretanto, possuem elementos caracterizados específicos, estabelecendo suas formas próprias de contratação, prazo e prestação do serviço.

O segundo capítulo é destinado a explicar as diferenças ente os dois institutos, através da conceituação, da apresentação de um histórico legal e dos requisitos caracterizadores de cada uma das modalidades de prestações terceirizadas de serviço. Tudo de acordo com as Leis n. 6.019/74 e 7.102/83, responsáveis por instituir e regulamentar o trabalho temporário e a terceirização, respectivamente.

Finalizando, foi realizado um levantamento histórico da tramitação do Projeto de Lei n. 4.302/98 até a sua promulgação e transformação na Lei n. 13.429/17. Seguido por uma exposição comparada dos artigos alterados e/ou modificados, bem como, de uma explicação sucinta acerca dos artigos que foram acrescidos pela referida Lei.

1. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E OS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS RELACIONADOS

O Direito do Trabalho, assim como todas as demais áreas do Direito, surgiu, foi moldado, alterado, reformado e evoluiu. Inicialmente, este estudo tratará de proceder a uma breve contextualização acerca do universo do Direito do Trabalho, sua evolução e os Princípios a ele relacionado.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E DA TERCEIRIZAÇÃO PROPRIAMENTE DITA NO BRASIL

A necessidade de disciplinar as relações de trabalho, no Brasil, começou a se fazer mais presente quando da abolição da escravatura e a proclamação da República.

Oficinas e indústrias foram surgindo, sendo instaladas, muitas vezes, em salões e galpões irregulares, sem qualquer inspeção ou fiscalização. Apesar destas indústrias e oficinas serem fundadas por brasileiros, o investimento em mão de obra era maior quanto aos estrangeiros, sendo que os operários brasileiros significavam a menor parcela dos empregados.

Dadas as precárias condições de trabalho e as instalações sem nenhuma segurança nem saneamento dos postos de trabalho, surgiam reivindicações dos trabalhadores, em forma de greves e movimentos políticos. Inicialmente, as manifestações eram tímidas e espaçadas, conforme se obtém do escrito de Amauri Mascaro Nascimento:

Nos primeiros anos da República as greves eram esporádicas: uma em São Paulo em 1890, duas em 1891, quatro em 1893 e até 1896 uma a cada ano. Também raras foram as greves em outros Estados, visando, na maioria das vezes, a melhores salários e a redução da jornada diária de trabalho. Porém, no começo do século acentuaram-se. (2011, p. 89)

Já conforme Alice Monteiro de Barros (2016, p. 54/55), o Brasil já possuía legislações voltadas à área trabalhista, ainda que assim não fosse denominada, antes mesmo da abolição da escravatura:

No Brasil, **de 1550 até 1888**, o quadro legislativo referente ao trabalho registra, em 1830, uma lei que regulou o contrato sobre prestação de serviços dirigida a brasileiros e estrangeiros. Em 1837, há uma normativa sobre contratos de prestação de serviços entre colonos dispendo sobre justas causas de ambas as partes. De 1850 é o Código Comercial, contendo preceitos alusivos ao aviso-prévio. **De 1888 à Revolução de 1930**, os diplomas legislativos de maior relevância são: em 1903, lei sobre sindicalização dos profissionais da agricultura; de 1907, lei sobre

sindicalização de trabalhadores urbanos; de 1916, o Código Civil, com o capítulo sobre locação de serviços, regulamentando a prestação de serviços de trabalhadores; de 1919, temos uma lei sobre acidente de trabalho; de 1923 é a Lei Elói Chaves, disciplinando a estabilidade no emprego conferida aos ferroviários que contassem 10 ou mais anos de serviço junto ao mesmo empregador, instituto, mais tarde, estendido a outras categorias; em 1930 cria-se o Ministério do Trabalho. Esse é o marco do aparecimento do direito do Trabalho no Brasil apresentado pela doutrina, embora anteriormente já existisse um ambiente propício ao seu surgimento, em face da legislação que o antecedeu.

Em 1943, temos o diploma mais importante para a disciplina, que é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Apesar de a Lei Áurea não ter sido planejada nem promulgada com qualquer intuito trabalhista, pode-se notar, facilmente, que esta é um marco, não divisório, porém de grande importância e destaque no histórico e na evolução do Direito do Trabalho Brasileiro.

Do mesmo modo, a terceirização é também um fenômeno relativamente novo no Brasil, já que está inserida no âmbito do Direito do Trabalho. Surgiu na segunda metade do século XX, atingindo uma grande dimensão no fim do milênio no Brasil (GODINHO, 2012).

Por volta da década de 1970, observa-se uma mudança significativa no cenário brasileiro, quanto à percepção firmada de um novo modo de produção que veio de uma inserção incisiva do modelo toyotista, fazendo com que se criasse novos meios para a produção, de forma a implementar mecanismos para a evolução do cenário trabalhista visando as normas constitucionais (DELGADO, 2014).

A partir dos anos de 1990 o modelo de gestão toyotista se expandiu, intensamente, por todos os setores da economia brasileira, consolidando uma fase de “epidemia da qualidade e da produtividade” no País, acrescida pela implantação dos programas de qualidade total e de terceirização nas empresas, em reforço aos novos mecanismos de gestão já adotados desde a década de 1970 (DELGADO, 2014).

A Terceirização veio com a necessidade das empresas em angariar trabalhadores para aumentar a produção e conseqüentemente ter uma melhor qualidade dos produtos, com isto viu-se a necessidade de ter variadas mudanças na Constituição Federal visando a economia e as relações de trabalho (DELGADO 2014).

Em sua grande parte, ao lado dos tradicionais direitos individuais e políticos, visando os significados de terceirização no Brasil, sendo equivalente ao termo em inglês *outsourcing*, em grande parte ao lado dos tradicionais direitos individuais e políticos, ampliando, assim, a influência da Constituição Federal sobre todo o ordenamento influenciando as novas leituras de normas e institutos nos mais variados ramos do Direito (DELGADO, 2014).

Abre-se grande importância para os princípios e as regras visando o Direito do Trabalho, pois o TST em sua sumula 331 prevê as hipóteses em que o contrato de trabalho

não se configura o vínculo empregatício. Sendo assim, caracterizada como uma atividade-meio, não representando desta forma o objetivo principal da empresa (MARTINS, 2012).

A terceirização é uma técnica administrativa, que foi criada pelos Estados Unidos por volta da Segunda Guerra Mundial para que as indústrias atendessem uma grande demanda de materiais bélicos necessários, a partir de então, verificou-se que a terceirização interferia bastante na sociedade e na economia.

No espectro pátrio, tem-se pontuado amargas mudanças neste último século, estas se relacionam à emergência de um novo paradigma tanto na conjectura jurídica quanto na atividade empresaria e trabalhista.

Segundo a Lei n. 6.019/74, o fenômeno da terceirização apenas é permitido quanto ao que se refere ao trabalho temporário, aos vigilantes e os serviços relacionados a limpeza e conservação, vinculando-se assim a súmula 331 do TST, por se tratar de uma atividade-fim. A Constituição Federal também coloca os princípios que valorizam o trabalho e a dignidade humana.

Ao contratar serviços terceirizados, o tomador deve preventivamente tirar certidões fiscais e analisar o número de ações trabalhistas, bem como observar a legislação trabalhista em relação as terceirizações, solicitando um parecer técnico de um profissional especializado.

De acordo com Godinho (2012, p. 436) a CLT fez menção a apenas duas figuras delimitadas de subcontratação de mão de obra: a empreitada e subempreitada (art. 455), englobando também a figura da pequena empreitada (art. 652, “a”, III, CLT). Obviamente, o instituto da terceirização não foi tratado de forma específica na CLT, dado a época de sua elaboração, como se sabe (década de 1940), a terceirização não constituía fenômeno com a abrangência assumida nos últimos trinta anos do século XX.

Exceto essas ligeiras menções celetistas (que, hoje, podem ser interpretadas como referências incipientes a algo próximo ao futuro fenômeno terceirizante), não despontaram outras alusões de destaque à terceirização em textos legais ou jurisprudenciais das primeiras décadas de evolução do ramo jus trabalhista brasileiro.

Isso se explica pela circunstância de o fato social da terceirização não ter tido, efetivamente, grande significação socioeconômica nos impulsos de industrialização experimentados pelo país nas distintas décadas que se seguiram à acentuação industrializante iniciada nos anos de 1930/40. Mesmo no redirecionamento internacionalizante despontado na economia nos anos 1950. O modelo básico de organização das relações de produção manteve-se fundado no vínculo bilateral empregado-empregador, sem notícia de surgimento

significativo no mercado privado da tendência à formação do modelo trilateral terceirizante(GODINHO, 2012,p.436).

Como menciona Godinho foi nos anos 60/70 é que a ordem jurídica instituiu referência normativa mais destacada ao fenômeno da terceirização. Mesmo assim, tal referência dizia respeito apenas ao segmento público (melhor definido: segmento estatal) do mercado de trabalho – administração direta e indireta da União, Estados e Municípios. É o que passou com o Decreto-Lei n. 200/67 (art.10) e Lei n. 5.645/74.

Na década de 70, com a globalização e, conseqüentemente, o aumento de produção, surge no Direito do Trabalho a necessidade de outros vínculos de trabalho, além do vínculo empregatício, admitindo o trabalho avulso, autônomo, temporário. É neste contexto que a terceirização ganha amplitude (PEDRO PAULO, 2007).

Desta forma, houve uma forte demanda da terceirização no âmbito trabalhista, ou seja, de um novo sistema que normatizasse a relação entre empregado, prestador e tomador de serviços. Afirma Godinho (2012) que a partir da década de 1970, para regulamentar este novo método empregatício, a legislação heterônoma incorporou um diploma normativo que tratava especificamente da terceirização, estendendo-a ao campo privado da economia: a lei do Trabalho Temporário (Lei n. 6.019/74). Tempos depois, pela Lei n. 7.102/83, autorizava-se também a terceirização do trabalho de vigilância bancária a ser efetuada a ser efetuada em caráter permanente (ao contrário da terceirização autorizada pela Lei n. 6.019/74, que era temporária).

Tão importante quanto essa evolução legislativa para o estudo e compreensão do fenômeno seria o fato de que o segmento privado da economia, ao longo dos últimos 30 anos do século XX, passou a incorporar, crescentemente, práticas de terceirização da força de trabalho, independentemente da existência do texto legal autorizativo da exceção ao modelo empregatício clássico. É o que se percebia, por exemplo, com o trabalho de conservação e limpeza, submetendo a práticas terceirizantes cada vez mais genéricas no desenrolar das últimas décadas(GODINHO, 2012, p 437).

Como afirma Godinho a jurisprudência trabalhista, nos anos de 1980 e 90, teve um papel fundamental no que diz respeito à terceirização, pois contribuiu muito para o entendimento e a consolidação de normas sobre o tema, que se generalizava com frequência, cada vez mais significativa no âmbito do mercado laborativo do País. Na altura, havia grandes divergências jurisprudências a respeito da matéria, então, o Tribunal Superior do Trabalho para pacificar o entendimento sobre o tema editou duas súmulas de jurisprudência uniforme, a

de n256, de 1986, e a de n 331, de dezembro de 1993 (esta última produzindo revisão da anterior Súmula 256).

Como destaca Pedro Paulo (2007) a terceirização é situação imposta pelo fenômeno da globalização, as empresas, os países querem produzir cada dia mais. A medida que a competitividade aumenta com esse processo que introduz entre nós outros competidores, como as multinacionais, a dificuldade aumenta ainda mais para as empresas nacionais, as quais são obrigadas a aderirem medidas radicais para se manterem ativas no mundo globalizado.

1.2 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho, basicamente, é regido por duas categorias de princípios: os Princípios Gerais ou Constitucionais e os Princípios Específicos ou Trabalhistas.

Os Princípios Constitucionais são aplicáveis a todos os ramos do Direito, seja ele Público ou Privado. Já os Princípios Trabalhistas são aplicáveis apenas ao Direito do Trabalho e ao Direito Processual do Trabalho.

Segue uma breve explanação acerca destes princípios.

1.2.1 Princípios Gerais (Constitucionais)

Os Princípios Gerais ou Constitucionais são a base, o ponto de partida de qualquer área do Direito, sendo que, caso algum Princípio Específico da área entre em conflito com algum Princípio Geral, o último prevalecerá.

Como fala a própria denominação do princípio, este tipo de princípio é extraído da própria Constituição Federal, em sua grande maioria, do artigo 5º. Ao presente trabalho tem maior relevância os Princípios Específicos ou Trabalhistas, pelo que, passa-se a direcionar o estudo neste sentido.

1.2.2 Princípios Específicos (Trabalhistas)

Os Princípios Trabalhistas são aqueles que são extraídos da lei máxima da área trabalhista, qual seja, a Consolidação das Leis Trabalhistas. Vale mencionar que, no Direito

do Trabalho, estando em conflito a norma e o princípio, o princípio irá sobrepor a norma, visando a garantia e proteção dos envolvidos.

De acordo com Luciano Martinez (2016, p. 163) existem 6 (seis) Princípios Específicos no âmbito trabalhista, sendo que, um deles subdivide-se em 3 (três) subprincípios:

- Princípio da Proteção
 - Princípio da aplicação da fonte jurídica mais favorável;
 - Princípio da manutenção da condição mais benéfica;
 - Princípio da avaliação *in dubio pro operário*;
- Princípio da Indisponibilidade de Direitos;
- Princípio da Continuidade da Relação de Emprego;
- Princípio da Primazia da Realidade;
- Princípio da Razoabilidade; e,
- Princípio da Boa-fé.

1.2.2.1 Princípio da Proteção

O Princípio da Proteção, como anteriormente citado, divide-se em 3 (três) subprincípios: Princípio do *in dubio pro operario*, Princípio da utilização da fonte jurídica mais favorável, e, Princípio da aplicação da condição mais benéfica.

O Princípio do *in dubio pro operario* instrui àquele que estiver lendo ou interpretando a legislação trabalhista, a fazê-lo sempre de modo a beneficiar o elo mais frágil na relação de trabalho, qual seja, o trabalhador.

O Princípio da aplicação da fonte jurídica mais favorável é bem semelhante ao princípio supra narrado com a diferença de que não se interpreta a lei de forma mais benéfica ao trabalhador, mas, em caso de divergência entre leis sobre um ponto específico, será aplicada a lei que trazer maiores benefícios ao trabalhador.

O Princípio da aplicação da condição mais benéfica está previsto pelo artigo 468, da CLT:

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único. Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

Assim, pode-se dizer que este princípio trata de garantir ao trabalhador que os benefícios que possuía ao iniciar no trabalho serão mantidos até o término do contrato de trabalho, independentemente de sua duração.

1.2.2.2 Princípio da Indisponibilidade de Direitos

O Princípio da Indisponibilidade de Direitos funciona como meio de impedir que o trabalhador renuncie aos seus direitos, ainda que por vontade própria. Este cuidado foi tomado para evitar que o empregado fosse coagido pelo empregador a renunciar seus direitos.

A base jurídica de onde se extrai este princípio é o artigo 9^a, da CLT:

Art. 9^a. São nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

A única exceção encontrada é o aviso prévio, o qual pode ser renunciado, porém, sendo imprescindível o pagamento de indenização. Observe-se a Súmula n. 276:

Súmula 276. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor salvo comprovação de haver o prestador de serviços obtido novo emprego.

Nesse passo, afere-se que a parte final do referido enunciado jurisprudencial preceitua uma hipótese de exceção à irrenunciabilidade do direito ao aviso - prévio, quando há pedido de dispensa do cumprimento do aviso - prévio por parte do empregado e comprovada a obtenção de novo emprego, a fim de evitar a fraude quanto ao mencionado pedido obreiro, afastando a existência de qualquer vício de vontade do trabalhador.

1.2.2.3 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

O Princípio da Continuidade da Relação de Emprego toma-se por base a regra de que, excetuados casos específicos, os contratos de trabalho se dão por prazo indeterminado. A este respeito, o TST editou a Súmula n. 212:

Súmula 212. DESPENSAMENTO DO ÔNUS DA PROVA. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o

despendimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação em emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Assim, quando houver a prestação de serviço, mas inexistir o contrato de trabalho, este será considerado, para fins legais, como contrato de trabalho por prazo indeterminado, tomando por base o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego.

1.2.2.4 Princípio da Primazia da Realidade

O Princípio da Primazia da Realidade consiste em fazer prevalecer a verdade real sobre a verdade formal, ou seja, ainda que um documento afirme e confirme algo como sendo verdadeiro, se, por outro meio de prova, restar comprovada outra verdade, a última prevalecerá sobre a primeira.

Um exemplo bem claro da aplicação deste princípio é quando se tem, em um processo, o acostamento de folha de ponto com horários invariáveis, também chamados de pontos britânicos.

Este princípio está previsto na Súmula n. 338 do TST:

Súmula 338. I -É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho a qual pode ser elidida por prova em contrário.

II – A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.

III – Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

Assim, se não foram apresentados os cartões de ponto em relação a um dado período contratual e não foi elidida a alegação por prova em contrário, dá-se o reconhecimento da jornada de trabalho apontada na inicial para aquele período.

1.2.2.5 Princípio da Razoabilidade

O Princípio da Razoabilidade não é exclusivo do Direito do Trabalho, mas tem papel importante na aplicação das legislações trabalhistas. É, basicamente, a aplicação da lógica na análise dos fatos e das provas apresentados.

Fere, por exemplo, o Princípio da Razoabilidade, um empregado afirmar que sua jornada de trabalho consistia em 24 horas diárias, sem qualquer intervalo, entre outras situações.

1.2.2.6 Princípio da Boa-fé

O Princípio da Boa-fé, também, não é exclusivo do Direito do Trabalho, entretanto, é a base tanto para a formação dos contratos de trabalho, quanto para a prestação do serviço em si e, do mesmo modo, para a propositura de alguma ação.

A violação deste princípio gera consequências variadas, a depender do momento em que a boa-fé deixou de se fazer presente.

Outro modo de interpretar tal princípio é o de que, até que se prove o contrário, todos os atos praticados por qualquer das partes, empregado e/ou empregador, foram feitos usando de boa-fé.

2. DAS PRESTAÇÕES TERCEIRIZADAS DE SERVIÇOS

Hodiernamente, tem-se um entendimento equivocado acerca do termo Terceirização, imputando-lhe o significado e a conceituação de duas modalidades de prestações terceirizadas de serviços distintas, como se fossem apenas uma.

Parte dessa confusão foi gerada pelo modo como a própria legislação brasileira tratava do tema. Entretanto, procedendo a uma análise dos aspectos históricos e da conceituação de cada uma das duas modalidades de prestações terceirizadas de serviços, é possível esclarecer os pontos dúbios e que geram dúvidas de forma simples e fácil.

Considerando, então, que o objetivo do presente Trabalho de Conclusão de Curso é fazer uma explanação acerca das mudanças e alterações trazidas pela Lei n. 13.429/17, *mister* se faz a explicação e diferenciação das modalidades de prestações terceirizadas de serviços, de modo a possibilitar o completo entendimento dos termos e dispositivos da nova legislação promulgada.

2.1 INTERMEDIÇÃO LEGAL DE MÃO DE OBRA (TRABALHO TEMPORÁRIO)

Na Intermediação Legal de Mão de Obra ou Trabalho Temporário, as relações de serviço se dão de forma triangular, conforme representado na imagem abaixo. Desse modo, a Empresa de Trabalho Temporário ocuparia posição no meio da relação de trabalho, intermediando as relações entre a Empresa Cliente e o Trabalhador Temporário.

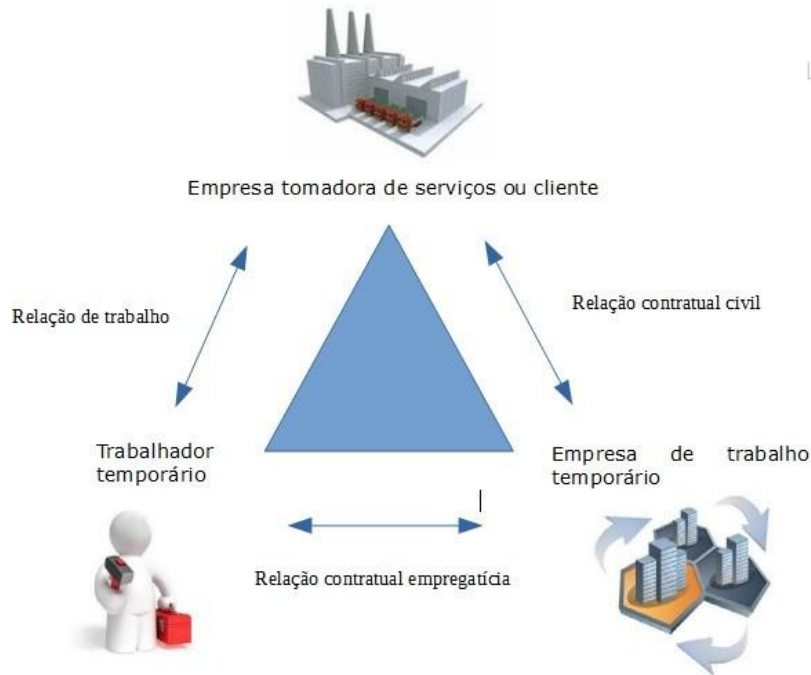


FIGURA 1 - Infográfico representativo da relação de trabalho temporário

2.1.1 Breve Histórico Legislativo

Na legislação brasileira, a primeira aparição do Trabalho Temporário por meio da Intermediação de Mão de Obra se deu na década de 60, através da Lei n. 3.780/60 e do Decreto-Lei n. 1.068/69.

Nas legislações supracitadas, foi regulamentada e autorizada a prestação de serviço temporário, cuja relação seria intermediada por empresas privadas que disponibilizariam trabalhadores para a prestação dos serviços necessários.

Acerca do tema, dispõe o art. 23, da Lei n. 3.780/60:

CAPÍTULO VI DO PESSOAL TEMPORÁRIO E DE OBRAS

Art. 23. O Serviço civil do Poder Executivo será atendido:

I - quando se trate de atividade permanente da administração, por funcionários;

II - quando se trate de atividade transitória ou eventual:

a. por pessoal temporário admitido à conta de dotação global, recurso próprio do serviço ou fundo especial criado em lei; (*Vide Decreto-Lei n° 1.068, de 1969*)

b. por pessoal de obras admitido para realização de obras públicas, durante sua execução.

Ainda sobre os trabalhadores temporários tem-se o art. 2º, do Decreto-Lei n. 1.068/69:

Art. 2º. A necessidade de servidores não prevista no Quadro de Pessoal de que trata este Decreto-lei poderá ser suprida através de tabela de Pessoal Temporário regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Chefe do Estado-Maior das Forças Armadas, na forma do artigo 23, item II, letra a, e artigo 24 da Lei número 3.780, de 12 de julho de 1960.

Dos artigos citados, pode-se observar que, inicialmente, a contratação temporária era permitida apenas para os Entes da Administração Pública, quais sejam: União, Estados, Distrito Federal e Municípios, bem como, as autarquias e demais entes da administração indireta.

Somente em momento posterior, mais precisamente, no ano de 1974, foi promulgada a Lei n. 6.019¹, na qual, restou estabelecido a possibilidade de aplicação do instituto do trabalho temporário, também às empresas urbanas privadas.

Cumpra aqui, trazer os artigos 1º a 4º, da Lei supra:

Art. 1º. É instituído o regime de trabalho temporário, nas condições estabelecidas na presente Lei.

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. 3º. É reconhecida a atividade da empresa de trabalho temporário que passa a integrar o plano básico do enquadramento sindical a que se refere o art. 577, da Consolidação da Leis do Trabalho.

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.

Observe-se que o art. 4º, da Lei n. 6.019/74 traz a conceituação do seria tido como Empresa de Trabalho Temporário. Deste mesmo modo, tem-se, no art. 2º, o conceito de Trabalho Temporário.

2.1.2 Requisitos caracterizadores

A Lei n. 6.019/74 institui alguns parâmetros que devem ser observados quando da Intermediação Legal da Mão de Obra, sendo, portanto, requisitos a serem atendidos para que se caracterize o Contrato de Trabalho Temporário, bem como, para que este seja válido.

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.

O primeiro ponto que pode ser observado é quanto às partes do contrato. Note-se que o art. 9º

¹O texto original da Lei n. 6.019/74 encontra-se no Anexo ***.

estabelece que o Contrato de Trabalho Temporário é realizado entre a Empresa de Trabalho Temporário e a Empresa Tomadora de Serviço.

Ainda analisando o mesmo artigo, observam-se instruções acerca da forma do contrato, devendo ser obrigatoriamente escrito, contendo o motivo justificador da demanda e a modalidade da remuneração da prestação de serviço.

Art. 10. O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.

Logo após, o art. 10 trata do prazo máximo do Contrato de Trabalho Temporário, qual seja, 3 (três) meses. Diversos juristas, doutrinadores e até mesmo juízes discutiram amplamente o motivo que levou o legislador a optar por estabelecer o prazo em 3 (três) meses e não em 90 (noventa) dias. Cabe ressaltar, aqui, que 3 (três) meses não é equivalente a 90 (noventa) dias, do mesmo modo que 90 (noventa) dias pode não corresponder a 3 (três) meses.

Interessante mencionar que, ainda que o Trabalhador Temporário não tenha vínculo com a Empresa Tomadora de Serviço, tem relação de subordinação direta a esta.

2.2 TERCEIRIZAÇÃO

A Terceirização, propriamente, é, também, uma relação de serviço triangular, cuja estrutura basilar é muito semelhante à do Contrato de Trabalho Temporário. Entretanto, o diferencial encontra-se no objeto do contrato e na forma que se dá a prestação do serviço, conforme se observa da imagem abaixo.

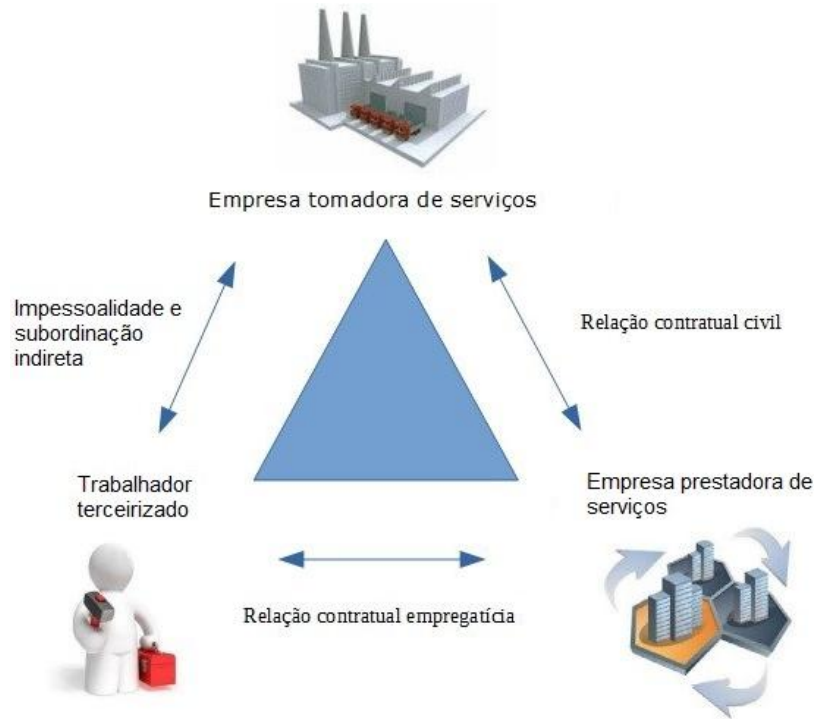


FIGURA 2 - Infográfico representativo da relação de trabalho terceirizado

A Empresa Tomadora de Serviços contrata a Empresa Prestadora de Serviços, sendo que esta contrata trabalhadores, ora denominados Terceirizados, para que realizem os serviços contratados, ou seja, à Empresa Tomadora de Serviços não importa qual trabalhador específico prestará o serviço, desde que este seja devidamente realizado.

2.2.1 Breve Histórico Legislativo

A Terceirização, propriamente dita, foi inserida no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei n. 7.102/83, na qual ficou autorizada a prestação de serviços de segurança e transporte de valores, por meio de empresas especializadas contratadas para tal. Eis citado o art. 3º, da referida Lei, com redação original.

Art. 3º. A vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados:

I - por empresa especializada contratada; ou

II - pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e preparado para tal fim, e com pessoal próprio.

Parágrafo único. Nos estabelecimentos financeiros federais ou estaduais, o serviço de vigilância ostensiva poderá ser desempenhado pelas Polícias Militares, a critério do Governo do respectivo Estado, Território ou Distrito Federal.

Em análise ao art. 10, da Lei n. 7.102/83, observa-se que o legislador abre espaço para posterior regulamentação específica acerca da relação.

Art. 10. As empresas especializadas em prestação de serviços de vigilância e de transporte de valores, constituídas sob a forma de empresas privadas, serão regidas por esta Lei, e ainda pelas disposições das legislações civil, comercial e trabalhista.

Parágrafo único. Os serviços de vigilância e de transporte de valores poderão ser executados por uma mesma empresa.

Assim, ainda no ano de 1983, promulgou-se o Decreto 89.056, tratando do tema. Neste mesmo passo, houve a proposição da Lei Ordinária n. 8.863/94, que alterou, entre outros, o artigo supracitado:

Art. 1º. O art. 10 da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, passa a vigorar com a seguinte redação:

"**Art. 10.** São considerados como segurança privada as atividades desenvolvidas em prestação de serviços com a finalidade de:

I - proceder à vigilância patrimonial das instituições financeiras e de outros estabelecimentos, públicos ou privados, bem como a segurança de pessoas físicas;

II - realizar o transporte de valores ou garantir o transporte de qualquer outro tipo de carga."

Art. 2º. Acrescente-se ao art. 10 da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, os seguintes §§ 2º, 3º, 4º, 5º e 6º, renumerando-se o atual parágrafo único para § 1º:

"**Art. 10.**

§1º.

§2º. As empresas especializadas em prestação de serviços de segurança, vigilância e transporte de valores, constituídas sob a forma de empresas privadas, além das hipóteses previstas nos incisos do caput deste artigo, poderão se prestar ao exercício das atividades de segurança privada a pessoas; a estabelecimentos comerciais, industriais, de prestação de serviços e residências; a entidades sem fins lucrativos; e órgãos e empresas públicas.

§3º. Serão regidas por esta lei, pelos regulamentos dela decorrentes e pelas disposições da legislação civil, comercial, trabalhista, previdenciária e penal, as empresas definidas no parágrafo anterior.

§4º. As empresas que tenham objeto econômico diverso da vigilância ostensiva e do transporte de valores, que utilizem pessoal de quadro funcional próprio, para execução dessas atividades, ficam obrigadas ao cumprimento do disposto nesta lei e demais legislações pertinentes.

§5º. (VETADO)

§6º. (VETADO)"

(Grifos nossos)

Vale mencionar que, no trecho sublinhado, o legislador traz uma alteração de modo a deixar explícita a necessidade, bem como, a possibilidade de promulgação de lei específica posterior.

Ao final do ano de 1994, foi aprovada a Medida Provisória n. 753, alterando diversos artigos (art. 1º, *caput*; art. 3º; art. 4º; art. 5º; art. 6º; art. 7º; art. 13; e, art. 23, II) e revogando parcialmente o art. 2º, parágrafo único. Sendo que, referida Medida Provisória foi reeditada pela Medida Provisória n. 818/95., que foi seguida pela Medida Provisória n. 933/95. Esta última foi, posteriormente, convertida na Lei n. 9.017/95.

Outras alterações foram feitas, ao decorrer dos anos, pelas Medidas Provisórias n. 2116-19/01, 2116-20/01, 2184-21/01, 2184-22/01 e 2184-23/01 e a Lei Ordinária n. 11.718/08.

2.2.2 Requisitos caracterizadores

Antes de adentrar no universo dos requisitos para a configuração da Terceirização, *mister* se faz realizar uma pequena diferenciação entre a Terceirização e o Trabalho Temporário.

Assim, um ponto que merece destaque é a questão do tempo de prestação de serviços, o que já pode ser notado apenas pela simples leitura das nomenclaturas. O Trabalho Temporário, como já dito anteriormente, tem o prazo máximo de 3 (três) meses, enquanto que a Terceirização não possui prazo, podendo se dar por prazo indeterminado.

Tendo sido esclarecida tal questão, passa-se à explanação dos requisitos caracterizadores da Terceirização. Os principais requisitos caracterizadores estão dispostos na Súmula 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 personalidade 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.

(Grifos nossos)

O Item III, da Súmula supracitada estabelece que, para que seja caracterizado como Terceirização, o objeto do contrato deve ser de vigilância, conservação e limpeza ou serviços

especializados ligados à atividade-meio, ou seja, não pode ser terceirizado o serviço que faça seja o objeto ou o objetivo principal da Empresa Tomadora.

Outros requisitos dizem respeito à prestação do serviço em si. Não devem estar presentes a pessoalidade e a subordinação direta. A prestação do serviço deve ser realizada independentemente do trabalhador que a faça, sendo que, na falta de um trabalhador, este poderá ser substituído por outro, sem que isto afete o contrato estabelecido entre a Empresa Prestadora e a Empresa Tomadora de Serviços.

Quanto à subordinação, a Empresa Tomadora de Serviços não pode dar ordens diretamente ao trabalhador, uma vez que está é subordinado à Empresa Prestadora de Serviços. De tal modo que, se a Empresa Tomadora de Serviços tiver alguma orientação específica acerca da realização do serviço contratado, esta deverá procurar a Empresa Prestadora de Serviços, que, por sua vez, transmitirá as orientações ao trabalhador que será encarregado. Da mesma forma deve ocorrer em caso de eventuais reclamações.

3. DAS MODIFICAÇÕES E INOVAÇÕES TRAZIDAS PELAS LEIS 13.429/17 E 13.467/17 .

A Lei n. 13.429/17 é oriunda do Projeto de Lei n. 4.302/98². Antes que sejam analisadas as alterações e os efeitos que a referida Lei trouxe para as relações de trabalho atuais, será feita uma revisão histórica da tramitação do Projeto de Lei desde sua propositura até o dia da promulgação.

3.1 DO PROJETO DE LEI N. 4.302/98³

O Projeto de Lei n. 4.302/98 foi apresentado no dia 19 de março de 1998. No dia 17 de abril de 1998, foi nomeado como Relator o Deputado Mendonça Filho, sendo, no mesmo dia, aberto prazo para apresentação de emendas.

O Deputado Jair Meneguelli foi o primeiro a apresentar propostas de emendas, dez propostas, no dia 28 de abril de 1998. No dia 23 de novembro do mesmo ano, foram retiradas as emendas propostas pelo Deputado Jair Meneguelli, sendo que, no dia seguinte, este veio a ser nomeado Relator do Projeto de Lei através da sua redistribuição.

Sob a relatoria do Deputado Jair, no ano seguinte, 1999, foi novamente aberto prazo para apresentação de emendas. Em 26 de abril de 2000, tendo decorrido o prazo para apresentações de emendas, o Relator apresentou parecer favorável ao Projeto de Lei com substitutivos (as emendas anteriormente propostas pelo mesmo).

Não tendo sido apresentada qualquer emenda ao Substitutivo, em 29 de novembro de 2000, o parecer favorável do Relator Jair Meneguelli foi aprovado por unanimidade. Sendo que, no mesmo dia, o Relator, juntamente com outros deputados, apresentou requerimento para que o Projeto passasse a tramitar em formato de urgência, de acordo com os artigos 153 e 154 do Regimento Interno.

Encaminhado à Comissão de Constituição e Justiça e de Redação, o requerimento de tramitação em urgência foi aprovado. Assim, houve discussão em turno único do Plenário, no dia 13 de dezembro de 2000, havendo a aprovação do Projeto de Lei com as alterações promovidas pelas emendas.

² O texto original do Projeto de Lei n. 4.302/1998 encontra-se no Anexo ***.

³ Extrato de tramitação do Projeto de Lei n. 4.302/1998, do qual foram extraídos os dados apresentados, encontra-se no Anexo ***.

Retornado o Projeto para a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, foi nomeado como relator o Deputado Sandro Mabel que, em 29 de maio de 2003, apresentou parecer favorável ao substitutivo proposto pelo Senado Federal, com apenas uma exceção.

Em 20 de agosto de 2003, a Mesa Diretora da Câmara dos Deputados solicitou a retirada do Projeto, o que ficou sem manifestação por parte da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

O Projeto de Lei n. 4.302/98 ficou “paralisado” no período compreendido entre 25 de setembro de 2003 e 26 de agosto de 2008. A “paralisação” se deu pela nomeação de relatores e devolução sem manifestação reiteradas vezes.

Em 26 de agosto de 2008, o Relator Deputado Sandro Mabel apresentou parecer pela aprovação do Substitutivo PL n. 4.302-C/1998.

Em discussão entre os Deputados, restou aprovado, em 15 de outubro de 2008, o Parecer dado pelo Relator, com apenas 5 (cinco) ressalvas. Foi, então, apresentado, pelo Relator, Parecer Reformulado, pela aprovação do Substitutivo do PL n. 4.302-B/1998 e dos Requerimentos apresentados pela Comissão.

No dia 15 de junho de 2011, o Deputado Sandro Mabel, Relator do Projeto de Lei, apresentou Recurso (REC 54/2011) contra a aprovação, contra os procedimentos e a decisão adotados pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, na votação supra. No dia 4 do mês subsequente, abriu-se o prazo de 3 (três) sessões para manifestação do Senhor Presidente da CTASP.

Após um grande intervalo de tempo, em 15 de março de 2017, o Deputado Laercio Oliveira apresentou Requerimento de Redistribuição n. 6.087/2017.

Tanto o Recurso (REC 54/2011) quanto o Requerimento (6.087/2017), foram analisados no dia 21 de março de 2017, pela Mesa Diretora, sendo que o Requerimento foi indeferido e o Recurso foi acolhido.

Diversas sessões foram abertas, nas quais houveram pedidos de retirada de pauta, inúmeros requerimentos e votações acerca dos substitutivos apresentados, sendo que, ao final do mês de março, no dia 31, a Mesa Diretora da Câmara dos Deputados publicou a aprovação do Projeto de Lei n. 4.302/1998 que foi transformado na Lei Ordinária n. 13.429/2017.

3.2 DAS ALTERAÇÕES NA LEI N. 6.019/74

Conforme se pode observar do *caput*, do artigo 1º, da Lei n. 13.429/17, apenas alguns artigos da Lei n. 6.019/74 foram alterados, entretanto, as mudanças que ocorreram são significativas, ao passo que, cumpre realizar uma breve explanação acerca delas, procedendo uma análise aprofundada, quando necessário.

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:

As alterações iniciaram-se pelo artigo 1º, que tinha como redação anterior:

Art. 1º. É instituído o regime de trabalho temporário, nas condições estabelecidas na presente Lei.

A nova redação dada ao artigo trata de mencionar e englobar todas as pessoas, físicas e jurídicas, que participam nas relações de trabalho temporários, trazendo um texto mais amplo, de forma a demonstrar que todos que participarem da referida relação de trabalho estão sujeitos às normas estabelecidas na Lei.

Art. 1º. As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei.

Houve, também, alteração na redação do artigo 2º, da Lei n. 6.019/74, o qual trazia a conceituação de trabalho temporário, estabelecendo, também quem poderia ser considerado trabalhador temporário. Texto anterior:

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.

A nova redação do artigo 2º complementa a conceituação dada anteriormente, inserindo em seu texto a empresa de trabalho temporário como intermediária, que já existia, porém não era citada no conceito. O *caput* muda, ainda, a expressão “acrécimo extraordinário de serviços” para “demanda complementar de serviços”.

Uma inovação foi a introdução, no §1º, da proibição de contratação de trabalhador temporário para substituir os trabalhadores permanentes que estejam em greve, sendo observadas, é claro, as exceções. Já o §2º, trata de explicar a expressão “demanda complementar de serviços”, sendo a mesma conceituação dada à expressão que constava

anteriormente na Lei. Assim, a mudança na linguagem expressada, não altera o significado e a forma anteriores. Veja-se:

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.

O artigo 3º, da Lei n. 6.019/74, é integralmente mantido. Já o artigo 4º, sofre algumas alterações. Redação anterior:

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

A alteração veio para retirar a permissão de que pessoas físicas pudessem ser compreendidas como empresa de trabalho temporário, exigindo, inclusive, o registro da empresa no Ministério do Trabalho. Aproveita para revogar a exclusividade do meio urbano, podendo, a partir da promulgação da Lei, a criação de empresas de trabalho temporário no meio rural.

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.

A redação revogada do artigo 5º versava sobre o registro da empresa de trabalho temporário, o que, agora, é tratado pelo artigo 4º, como já dito acima.

Art. 5º. O funcionamento da empresa de trabalho temporário dependerá de registro no Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

A nova redação do artigo 5º traz, agora, o conceito e a definição de empresa tomadora de serviços:

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.

A redação revogada do artigo 6º tratava apenas das questões pertinentes ao registro e dos documentos necessários, agora versa acerca dos requisitos de funcionamento e de registro da empresa de trabalho temporário.

Art. 6º. O pedido de registro para funcionar deverá ser instruído com os seguintes documentos:

- a) prova de constituição da firma e de nacionalidade brasileira de seus sócios, com o competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;
- b) prova de possuir capital social de no mínimo quinhentas vezes o valor do maior salário mínimo vigente no País;
- c) prova de entrega da relação de trabalhadores a que se refere o art. 360, da Consolidação as Leis do Trabalho, bem como apresentação do Certificado de Regularidade de Situação, fornecido pelo Instituto Nacional de Previdência Social;
- d) prova de recolhimento da Contribuição Sindical;
- e) prova da propriedade do imóvel-sede ou recibo referente ao último mês, relativo ao contrato de locação;
- f) prova de inscrição no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Fazenda.

Parágrafo único. No caso de mudança de sede ou de abertura de filiais, agências ou escritórios é dispensada a apresentação dos documentos de que trata este artigo, exigindo-se, no entanto, o encaminhamento prévio ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra de comunicação por escrito, com justificativa e endereço da nova sede ou das unidades operacionais da empresa.

Além da prova de do registro na Junta Comercial da localidade da sede, é exigida, também, prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica. O capital, agora, contém um piso mínimo fixo, não sendo mais calculado a partir do valor do salário mínimo vigente.

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).

O texto dos artigos 7º e 8º foi integralmente mantido. Já o artigo 9º sofreu uma alteração, no sentido de discorrer de forma mais detalhada e pormenorizadamente o contrato de trabalho temporário. Texto antigo:

Art. 9º. O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresatadora 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

Mantém-se a forma de celebração do contrato (escrito). Quanto aos elementos necessários para o contrato, são: a qualificação das partes, o motivo justificador, o prazo, o valor e informações acerca da segurança e da saúde do trabalhador.

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.

O artigo 10 tratava, unicamente, da questão do prazo do contrato de trabalho, sendo este de 3 (três) meses.

Art. 10. O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.

A nova redação do artigo 10 é bem mais ampla, esclarecendo, inclusive, pontos que já foram alvos de grandes discussões quando do início desta modalidade de contato:

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.

O artigo 2º, da Lei n. 13.429/2017 vem, não para modificar ou alterar algum artigo pré-existente, mas, para acrescentar outros 7 (sete) artigos novos à Lei. O artigo 4º-A, insere a definição de empresa prestadora de serviços a terceiros e esclarece alguns pontos referentes à contratação:

Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é 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.

O artigo 4-B tem teor semelhante ao do artigo 6º, entretanto, o primeiro versa acerca da empresa de trabalho temporário, enquanto que o último versa sobre a empresa prestadora de serviços a terceiros:

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).

O artigo 5-A insere outro conceito, o conceito de Contratante, na relação de terceirização, responsabilizando-a subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e recolhimentos previdenciários, nos períodos da prestação de serviços.

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.

O artigo 5º-B assemelha-se ao artigo 9º, uma vez que elenca os elementos que devem estar contidos no contrato, neste caso, de prestação de serviços.

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.

O artigo 19-A foi inserido com o único intuito de frisar que qualquer processo oriundo das relações de trabalho que trata atualmente a Lei n. 6.019/74 deverá ser processado de acordo com o estabelecido na Consolidação das Leis Trabalhistas.

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.

O artigo 19-B explica que os serviços de vigilância e transporte de valores continuam sendo regidos pela Lei n. 7.102/83 e pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

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.

Aos contratos já existentes quando da promulgação da Lei n. 13.429/17, é facultado, de acordo com a vontade das partes, adequar-se às normas estabelecidas na referida Lei. Sendo obrigatório o adequamento, apenas, para os contratos firmados e com vigência posterior à promulgação da Lei.

3.3 DAS FUTURAS ALTERAÇÕES DA LEI Nº 6.019/74 TRAZIDAS PELA LEI Nº 13.467/17.

A Lei nº 13.467/17 entrará em vigor no dia 11 de novembro de 2017 com significativas alterações na relação de prestação de serviços. A partir da entrada em vigor da referida lei haverá a possibilidade de terceirização integral das atividades da empresa, em todas as suas áreas de atuação. A Reforma Trabalhista trouxe substancial alteração no regime de contratação por intermédio da terceirização, inclusive da atividade-fim, quando prestada por pessoa jurídica de direito privado.

A Lei nº 6.019/74 passará a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Note-se que a Lei retirou toda a limitação que existia em relação a terceirização na atividade fim da empresa. Vejamos a redação do art. atual que será alterado:

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.

O próximo artigo foi acrescentado e entrará vigor em novembro de 2017.

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I – relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

Vejamos a redação dos artigos abaixo como é atualmente e como ficará após a vigência da Lei nº 13.467/17:

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

Como ficará:

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

Esses dois próximos artigos foram incluídos na nova Lei Trabalhista.

Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

Assim, foi realizada uma breve análise, artigo por artigo da Lei n. 13.429/17 e da Lei 13.467/17 referente a terceirização, apontando as mudanças e alterações, bem como, as inserções e inovações que as supracitadas Leis trouxeram.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a realização deste trabalho se torna possível fazer uma análise um pouco mais aprofundada sobre a Terceirização e sua aplicação no Direito do Trabalho, com maior compreensão também sobre os aspectos jurídicos existentes na relação contratual entre o prestador e tomador de serviços.

No primeiro capítulo deste trabalho abordamos a contextualização histórica do direito do trabalho e da terceirização, citamos também alguns princípios norteadores (gerais e específicos) no âmbito trabalhista.

No segundo capítulo fica esclarecida a diferença entre Intermediação de Mão de Obra (Trabalho Temporário) e Terceirização. Ambos os institutos possuem estrutura semelhante, porém cada um com peculiaridade própria. O Trabalho Temporário teve sua aparição na década de 60, através da Lei n. 3.780/60 e do Decreto-Lei n. 1.068/69, passando por algumas alterações com Lei 6.019/74. Já a Terceirização foi inserida no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei n. 7.102/83, a qual autorizava a prestação de serviços de segurança e transporte de valores, por meio de empresas especializadas contratadas para tal.

Já no terceiro capítulo foi feita uma abordagem da Lei nº 13.429/17 analisando as alterações e os efeitos que a referida Lei trouxe para as relações de trabalho atuais, foi feita uma revisão histórica da tramitação do Projeto de Lei desde sua propositura até o dia da promulgação.

A Lei nº 13.467/17 a qual entrará em vigência no dia 11 de novembro de 2017 também foi abordada neste trabalho. O art. 4º-A da referida lei conceitua claramente a relação de prestação de serviço, tal dispositivo foi expresso em determinar que todas atividades da empresa podem ser objeto de terceirização, inclusive a atividade fim.

É sabido que a terceirização não deixa de ser uma forma de modernização das relações trabalhistas, pois no momento de globalização em que estamos vivendo, em muitos países acredita-se que uma das maneiras de a empresa manter a competitividade é por meio da flexibilização dos direitos trabalhistas. A terceirização de atividade empresarial tem o condão não só de aumentar a produtividade, mas de diminuir os custos operacionais. Esses dois fatores podem ser determinantes para a própria sobrevivência da empresa.

A Lei n. 13.429/17 constitui uma lei inovadora e unificadora. Apesar do longo período de tramitação que decorreu desde apresentado o Projeto de Lei n. 4.302/98 até a promulgação e transformação na Lei n. 13.429/17, esta lei tratou de diferenciar duas modalidades de

prestação de serviços que há muito geram confusão até mesmo em meio aos conhecedores do Direito do Trabalho.

Entretanto, a mesma lei é alvo de várias críticas vindas da sociedade, alguns juristas e doutrinadores e, até mesmo, de juízes, que encontram, em si mesmo, resistência em aceitar os termos da Lei.

O Direito do Trabalho é um ramo do Direito que tem por objetivo resguardar e proteger os direitos do elo mais fraco na relação de trabalho. Eis aí um dos motivos causadores de tanto desconforto.

Aos olhos daqueles que se sentem mais sensibilizados pelo trabalhador, a Lei n. 13.429/17 é uma afronta aos direitos constitucionais e fundamentais do trabalhador e, ainda, aos princípios norteadores do Direito do Trabalho.

Ao passo que, aqueles que defendem (ou são) empregadores e/ou empresários veem com bons olhos a nova Lei. Logo, pode-se observar que a análise acerca do benefício ou malefício trazido pela promulgação da nova Lei está intimamente ligada ao ponto de vista adotado.

Para o bem ou para o mal, não é possível precisar. Porém, a promulgação da Lei n. 13.429/17, associada à promulgação da Lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista) e à, ainda em discussão, Proposta de Emenda Constitucional n. 287, definitivamente está movimento a área trabalhista, tanto para os diretamente envolvidos, quanto para os juristas, os doutrinadores, os juízes e os demais participantes do meio jurídico do Direito Trabalhista.

Chegamos a uma conclusão que as leis nº 13.429 e 13.467 ambas de 2017, alteraram a lei nº 6.019/74 do Trabalho Temporário. Além das alterações e inovações, foram criados dispositivos que tratam de uma outra nova forma de terceirização que é a prestação de serviços. É criada então a figura da empresa prestadora de serviços. A partir de 2017, com fundamento nas leis supracitadas temos o entendimento do que vem a ser terceirização sem que não nos prendamos somente ao posicionamento jurisprudencial no caso a súmula 331 do TST.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10^a. ed. LTr: São Paulo, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** (1988). Promulgada em 05 de outubro de 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7^a. ed. Saraiva: São Paulo, 2016.

MAURICIO, Godinho Delgado de. **Curso de Direito do Trabalho**. 12^a. Ed. LTr: São Paulo, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto de. **Direito do Trabalho**. 29^a.Ed. Atlas, São Paulo, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26^a. ed. Saraiva: São Paulo, 2011.

TEIXEIRA, Pedro Paulo Manus de. **Direito do Trabalho**. 11^a Ed. Atlas, São Paulo, 2007.

_____. **Lei no 3.780, de 12 de julho de 1960**. Dispõe sobre a Classificação de Cargos do Serviço Civil do Poder Executivo, estabelece os vencimentos correspondentes e dá outras providências. Brasília, 12 de julho de 1960; 139º da Independência e 72º da República.

_____. **Decreto-lei nº 1.068, de 29 de outubro de 1969**. Reestrutura o Quadro de Pessoal do Estado Maior das Forças Armadas, e dá outras providências. Brasília, 29 de outubro de 1969; 148º da Independência e 81º da República.

_____. **Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, 3 de janeiro de 1974; 153º da Independência e 86º da República.

_____. **Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983**. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências.

_____. **Decreto nº 89.056, de 24 de novembro de 1983**. Regulamenta a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, que "dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores e dá outras providências".

_____. **Lei nº 8.863, de 28 de março de 1994.** Altera a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Brasília, 28 de março de 1994; 173º da Independência e 106º da República.

_____. **Medida Provisória nº 753, de 6 de Dezembro de 1994.** Altera dispositivos da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, que dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências.

_____. **Medida Provisória nº 818, de 5 de Janeiro de 1995.** Altera dispositivos da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, que dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências.

_____. **Medida Provisória nº 933, de 1º de Março de 1995.** Estabelece normas de controle e fiscalização sobre produtos e insumos químicos que possam ser destinados à elaboração da cocaína em suas diversas formas e de outras substâncias entorpecentes ou que determinem dependência física ou psíquica, e altera dispositivos da Lei nº 7102, de 20 de junho de 1983, que dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências.

_____. **Lei nº 9.017, de 30 de março de 1995.** Estabelece normas de controle e fiscalização sobre produtos e insumos químicos que possam ser destinados à elaboração da cocaína em suas diversas formas e de outras substâncias entorpecentes ou que determinem dependência física ou psíquica, e altera dispositivos da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, que dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento de empresas particulares que explorem serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências.

_____. **Medida Provisória nº 2.116-19, de 24 de Maio de 2001.** Assegura percepção de gratificação por servidores das carreiras Policial Federal, Delegado de Polícia do Distrito Federal, de Polícia Civil do Distrito Federal, Policial Rodoviário Federal, altera as Leis nºs 4.878, de 3 de dezembro de 1965, 5.619, de 3 de novembro de 1970, 5.906, de 23 de julho de 1973, 7.102, de 20 de junho de 1983, e dá outras providências.

_____. **Medida Provisória nº 2.116-20, de 21 de Junho de 2001.** Assegura percepção de gratificação por servidores das carreiras Policial Federal, Delegado de Polícia do Distrito Federal, de Polícia Civil do Distrito Federal, Policial Rodoviário Federal, altera as Leis nºs 4.878, de 3 de dezembro de 1965, 5.619, de 3 de novembro de 1970, 5.906, de 23 de julho de 1973, 7.102, de 20 de junho de 1983, e dá outras providências.

_____. **Medida Provisória nº 2.184-21, de 28 de Junho de 2001.** Assegura percepção de gratificação por servidores das carreiras Policial Federal, Delegado de Polícia do Distrito Federal, de Polícia Civil do Distrito Federal, Policial Rodoviário Federal, altera as Leis nºs 4.878, de 3 de dezembro de 1965, 5.619, de 3 de novembro de 1970, 5.906, de 23 de julho de 1973, 7.102, de 20 de junho de 1983, e dá outras providências.

_____. **Medida Provisória nº 2.184-22, de 26 de Julho de 2001.** Assegura percepção de gratificação por servidores das carreiras Policial Federal, Delegado de Polícia do Distrito Federal, de Polícia Civil do Distrito Federal, Policial Rodoviário Federal, altera as Leis

nºs 4.878, de 3 de dezembro de 1965, 5.619, de 3 de novembro de 1970, 5.906, de 23 de julho de 1973, 7.102, de 20 de junho de 1983, e dá outras providências.

_____. **Lei nº 11.718, de 20 de junho de 2008.** Acrescenta artigo à Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, criando o contrato de trabalhador rural por pequeno prazo; estabelece normas transitórias sobre a aposentadoria do trabalhador rural; prorroga o prazo de contratação de financiamentos rurais de que trata o § 6º do art. 1º da Lei nº 11.524, de 24 de setembro de 2007; e altera as Leis nºs 8.171, de 17 de janeiro de 1991, 7.102, de 20 de junho de 1993, 9.017, de 30 de março de 1995, e 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991. Brasília, 20 de junho de 2008; 187º da Independência e 120º da República.

_____. **Lei nº 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.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 212.** Despendimento do ônus da prova.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 276.** Aviso prévio.

_____. Superior Tribunal do Trabalho. **Súmula n. 331.** Contrato de prestação de serviços. Validade.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 338.** Jornada de trabalho.

1 ÍNDICE REMISSIVO

- C**
- CLT, 12, 14, 15, 16, 31, 33
 Consolidação das Leis
 Trabalhistas, 13, 33
- D**
- Decreto 89.056, 23
 Decreto-Lei n. 1.068/69, 19, 20
 Direito do Trabalho, 9, 11, 12,
 13, 16, 17, 35, 36, 38
DIREITO DO TRABALHO, 8,
 11, 12
 Direito Processual do
 Trabalho, 12
 Direito Trabalhista, 9, 35
- E**
- Empresa de Trabalho
 Temporário, 21
 Empresa Prestadora de
 Serviços, 22, 25
 Empresa Tomadora de
 Serviços, 22, 25
- I**
- Intermediação Legal da Mão
 de Obra, 20
 Intermediação Legal de Mão
 de Obra, 18
- INTERMEDIACÃO LEGAL
 DE MÃO DE OBRA**, 8, 18
- L**
- Lei n. 13.429/17, 9, 10, 18, 26,
 28, 33, 35
 LEI N. 13.429/17, 8, 26
 Lei n. 3.780/60, 19
 Lei n. 6.019/74, 20, 28, 29, 33
LEI N. 6.019/74, 28
 Lei n. 7.102/83, 22, 23, 33
 Lei Ordinária n. 8.863/94, 23
- M**
- Medida Provisória n. 753, 23
 Medida Provisória n. 818/95,
 24
 Medida Provisória n. 933/95,
 24
- P**
- prestações terceirizadas de
 serviços, 18
**PRESTAÇÕES
 TERCEIRIZADAS DE
 SERVIÇOS**, 8, 18
 Princípio da aplicação da fonte
 jurídica mais favorável, 13,
 14
 Princípio da avaliação *in dubio
 pro operário*, 13
 Princípio da Boa-fé, 14, 17
- Princípio da Continuidade da
 Relação de Emprego, 14, 15,
 16
 Princípio da Indisponibilidade
 de Direitos, 14, 15
 Princípio da manutenção da
 condição mais benéfica, 13
 Princípio da Primazia da
 Realidade, 14, 16
 Princípio da Proteção, 13, 14
 Princípio da Razoabilidade, 14,
 16, 17
 Princípios, 8, 11, 12, 13
PRINCÍPIOS, 8, 11, 12
 Princípios Constitucionais, 12
 Princípios Específicos, 12
 Princípios Trabalhistas, 12
 Projeto de Lei n. 4.302/98, 10,
 26, 27, 35
**PROJETO DE LEI N.
 4.302/98**, 8, 26
- S**
- Súmula, 15, 16, 24, 25, 37, 38
- T**
- Terceirização, 10, 18, 21, 22,
 24, 25
TERCEIRIZAÇÃO, 8, 21
 Trabalho Temporário, 10, 18,
 19, 20, 21, 24, 36
 TST, 15, 16, 24