



Número 77
Outubro de 2008

PL nº 4.302: A nova lei do trabalho temporário e a regulamentação da terceirização

DIIESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

PL nº 4.302: a nova lei do trabalho temporário e a regulamentação da terceirização¹

A recente aprovação do Projeto de Lei (PL) nº 4.302-C², de 1998, na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), em 15 de outubro de 2008, levantou novamente a preocupação com a regulamentação do trabalho temporário e da terceirização e com as consequências destes contratos para os trabalhadores no Brasil.

Esta nota técnica pretende apontar os principais desdobramentos que a aprovação deste PL pode trazer para as relações trabalhistas no Brasil, e subsidiar o debate e o questionamento do processo de aprovação que está em curso.

A atual lei do trabalho temporário

A atual legislação que regulamenta o trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 1974 e Decreto nº 73.841, de 1974) autoriza sua utilização nos casos de “necessidade transitória de substituição” (por exemplo, férias ou afastamento por licença de um empregado regular) ou “acréscimo extraordinário de serviços” (exemplo, o setor de comércio em época natalina). Estes contratos têm duração máxima de três meses, salvo em caso de autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Assim, o contrato por prazo determinado (ou contrato a termo) e suas modalidades, portanto, só deveriam ocorrer em caráter excepcional.

A contratação do trabalhador temporário deve ser feita por uma empresa prestadora de serviços que tem como finalidade disponibilizar mão-de-obra e, por isso, pode ser vista como uma **forma de terceirização**. O contrato feito entre a empresa prestadora de serviço e a tomadora deve ser feito por escrito, e nele deve ser expresso o motivo pelo qual a empresa tomadora está requerendo trabalho temporário. A empresa de serviço temporário também deverá ser registrada junto ao Ministério do Trabalho.

Ao trabalhador temporário são asseguradas as mesmas condições dos empregados permanentes da empresa tomadora no que diz respeito aos seguintes aspectos: remuneração; férias (proporcionais); repouso semanal remunerado; adicional por trabalho noturno; indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido; seguro contra acidente do trabalho; proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social.

¹ Esta nota técnica baseia-se em texto elaborado pela subseção do DIEESE na CUT Nacional intitulado Nota sobre o Substitutivo do Senado Federal ao Projeto de Lei nº 4.302-B, de 1998. Participaram também a Assessoria da Secretaria Nacional de Organização da CUT e representantes do Escritório Crivelli Advogados Associados.

² Trata-se do PL substitutivo do Senado Federal ao Projeto de Lei nº 4.302-B, de 1998, que altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3/1/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas e dá outras providências e que dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços e terceiros.

Portanto, o trabalhador nestas condições tem registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social de sua condição de temporário e não tem direito à multa de 40% sobre o FGTS e aviso prévio, quando da rescisão do contrato de trabalho.

As mudanças introduzidas pelo PL nº 4.302

O Projeto de Lei nº 4.302 altera o **conceito de trabalho temporário**, ao estabelecer que “trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física (...) para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços (...) que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrentes de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal”.

Tal definição amplia a possibilidade de uso do trabalho temporário pela empresa, o que poderia eliminar o caráter “extraordinário” dessa modalidade de contratação. Afinal, os serviços adicionais podem ou não ser previsíveis e a intermitência (irregularidade do serviço) pode ser periódica.

O projeto ainda permite que a **duração do contrato** seja de 180 dias consecutivos ou não, podendo ser prorrogado por até 90 dias, consecutivos ou não. Além disso, estabelece que o prazo previsto “poderá ser alterado mediante acordo ou convenção coletiva”, abrindo possibilidade para prazos ainda maiores.

Essa duração autorizada é incompatível com o conceito de trabalho temporário exposto na própria Lei nº 6.019: “*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 a acréscimo extraordinário de serviços*”.

A expressão “*mediante acordo ou convenção coletiva*”, ao não explicitar que se trata de acordo *coletivo*, poderá desencadear interpretação dúbia. A redação do PL deveria estar mais clara para evitar debates futuros acerca da possibilidade de acordo individual.

O texto do Projeto de Lei prevê, para os trabalhadores temporários, uma “**jornada equivalente**” à do empregado da empresa tomadora. Na atual lei, a jornada prevista era de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento). Contudo, o texto do Projeto de Lei não faz qualquer referência ao pagamento da hora extra. Isto pode abrigar interpretações diversas no futuro.

Com relação à **remuneração**, o projeto garante as mesmas condições que a atual Lei do Trabalho Temporário já garante a este trabalhador: ele deve receber o equivalente ao recebido pelo empregado da empresa tomadora.

Conseqüências para a terceirização

Uma das conseqüências mais graves do Projeto de Lei nº 4.302 é a autorização da terceirização nas **atividades-fim** da empresa. Com isso, derruba uma das poucas proteções com relação à terceirização garantidas no ordenamento jurídico atual (enunciado 331), que é a proibição da terceirização na atividade-fim (ver Enunciado nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho em anexo).

Com o PL 4.302, passa a ser permitida a terceirização tanto nas atividades-meio quanto nas atividades-fim, pois indica que não se configurará a obrigatoriedade do vínculo de emprego, mesmo nas chamadas atividades-fim.

Se aprovado em todas as instâncias, o PL dificultará, também, o cumprimento na Justiça do Trabalho da exigência de vínculo de emprego, em alguns casos, e facilitará as fraudes. Isto porque será mais difícil garantir este vínculo, sempre que caracterizadas a habitualidade, onerosidade, subordinação e pessoalidade na relação entre uma empresa e determinado trabalhador.

Duas lacunas no texto têm rebatimento direto sobre a **atuação sindical**: não há previsão de que os sindicatos sejam informados sobre processos de terceirização e nem menção à negociação coletiva como um dos fatores de estabilidade das relações de trabalho em processos de mudança nas condições de produção e trabalho. Também não há referência à representação sindical de trabalhadores terceiros, e assim, não fica claro se os terceiros devem ser representados pela categoria preponderante da empresa tomadora (principal).

É importante salientar que um dos destaques aprovados ao Substitutivo do Senado Federal ao PL nº 4.302 foi o que estabelece que a empresa contratante deve ser solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços.

O conceito de **responsabilidade solidária** estava contido originalmente no Substitutivo da Câmara Federal. Depois, no do Senado Federal, ele foi substituído pelo conceito de responsabilidade subsidiária, e agora retorna ao texto na forma de destaque. De fato, a responsabilidade solidária é, do ponto de vista dos trabalhadores, melhor do que a responsabilidade subsidiária. Esta última significa que somente se a prestadora de serviços não pagar é que a contratante arcará com as dívidas. O grande problema é esgotar a execução contra a prestadora. No caso da responsabilidade solidária, o trabalhador pode acionar qualquer uma das empresas.

O texto também abre a possibilidade de que a lei, se aprovada, seja aplicada inclusive às atividades rurais, na medida em que “dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências, e dispõe sobre as relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros”. Isto porque, na ementa do Projeto de Lei, a expressão

“empresas urbanas” está relacionada somente ao “trabalho temporário”, mas com relação ao “trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros”, não há alusão às empresas urbanas.

Além disso, o PL nº 4302 é inconstitucional na medida em que fere o princípio da proteção jurídica do trabalho. A ampliação do que era excepcional atinge o núcleo jurídico de proteção ao trabalho e ao trabalhador (artigos 6º e 7º da Constituição Federal), bem como, à própria organização sindical (artigo 8º) e eficácia da tutela coletiva.

Apesar de princípios da não discriminação remuneratória e da responsabilidade solidária da tomadora de serviços estarem assegurados, o mesmo não pode ser dito com relação ao princípio de proteção coletiva dos empregados terceirizados. O sistema sindical está ancorado na representação da “categoria profissional e econômica” (artigo 8º, CF/88). Os trabalhadores “terceirizados” ou “temporários” não constituem categoria profissional própria. Portanto, somente o sindicato preponderante da categoria profissional hegemônica da empresa tomadora de serviços poderia representá-los.

O PL amplia as possibilidades de terceirização, sem estabelecer contrapartidas que dêem efetividade às normas jurídicas de proteção, quer quanto aos direitos individuais, quer quanto aos direitos coletivos do trabalho.

Considerações finais

Em 2003, a mensagem nº 389/2003, do Presidente Lula, propôs a retirada de tramitação do PL nº 4.302/1998. Mas, agora a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) aprova o projeto na tentativa de flexibilizar ainda mais as relações trabalhistas, sem que a sociedade esteja esclarecida com relação à tramitação e às conseqüências desta lei, caso seja aprovada em última instância.

A ampliação da duração e das possibilidades de uso do trabalho temporário é uma das principais conseqüências do PL. Se aprovada, a lei implicará em uma maior incidência do trabalho temporário que já é, nos moldes atuais, uma forma de contratação mais precária para o trabalhador. Ao contrário da contratação por prazo determinado, por exemplo, o trabalho temporário não dá direito à multa de 40% sobre o FGTS e ao aviso prévio em casos de demissão sem justa causa.

Alem disso, por um lado a duração é ampliada para 180 dias, prorrogáveis por mais 90, e esse prazo ainda pode ser estendido por acordo ou convenção coletiva. Por outro, o trabalho temporário passa a ser permitido também nas atividades-fim da empresa tomadora e nas atividades rurais. Na prática, ao permitir estes usos do trabalhador temporário o PL 4.302 amplia a terceirização no mercado de trabalho brasileiro.

No caso da terceirização ainda, convém chamar a atenção para o fato de que o PL autoriza a terceirização na atividade-fim e não estabelece qualquer envolvimento do sindicato no processo.

Vale lembrar, ainda, as consequências desta lei para a ação sindical. Além das brechas na redação do projeto, como a não explicitação de “coletivo” em acordo, outros limites são impostos para a negociação coletiva, como a falta de informação para os sindicatos em caso de projetos de terceirização nas empresas e a não definição da representação sindical dos trabalhadores terceirizados.

O Movimento Sindical precisa participar do debate em torno da tramitação desse projeto. Se aprovado no Congresso e sancionado pelo Presidente da República, o Projeto de Lei 4.302 se sobreporá ao Enunciado nº 331 do TST, que atualmente é único instrumento, ainda que insuficiente, a estabelecer alguma forma de cerceamento à difusão das formas mais precarizadoras da terceirização.

Referências Bibliográficas

- CUT – SECRETARIA NACIONAL DE ORGANIZAÇÃO et al. **Nota sobre o substitutivo do Senado Federal ao Projeto de Lei nº 4302-B, de 1998**. São Paulo: CUT, 2008.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. 451p.
- MARQUES. Fabíola; ABUD, Cláudia José. **Direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007. (Série Leituras Jurídicas: Provas e Concursos).

ANEXOS



Presidência da República
Subchefia para Assuntos Jurídicos

Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

Regulamento

Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas

Vide Lei nº 7.855, de 1989

Empresas Urbanas, e dá outras Providências.

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

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 a 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 das 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.

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.

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.

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

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

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

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

Art. 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.

Art. 11 - O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.

Parágrafo único. Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

- a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;
- b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);
- c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5107, de 13 de setembro de 1966;
- d) repouso semanal remunerado;
- e) adicional por trabalho noturno;
- f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;
- g) seguro contra acidente do trabalho;
- h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

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

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

onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TST Enunciado nº 331

Revisão da Súmula nº 256 - Res. 23/1993, DJ 21, 28.12.1993 e 04.01.1994 - Alterada (Inciso IV) - Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000 - **Mantida** - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Contrato de Prestação de Serviços - Legalidade

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). (Revisão do Enunciado nº 256 - TST)

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20-06-1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). (Alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000)

Substitutivo do Senado Federal aprovado com alterações pela Comissão de Trabalho, em 15 de outubro de 2008

PROJETO DE LEI Nº 4.302, DE 1998

Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências, e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Os arts. 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 9º, 10 parágrafo único do art. 11 e art. 12 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta lei.” (NR)

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve.

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.” (NR)

“Art 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Emprego, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.” (NR)

“Art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta lei.” (NR)

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

I – prova de inscrição no Cadastro Nacional de 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).” (NR)

“Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:

I – qualificação das partes;

II – motivo justificador da demanda de trabalho temporário;

III – prazo da prestação de serviços;

IV – valor da prestação de serviços;

V – disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

§ 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em sua dependência 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, existentes nas dependências da contratante, ou local por ela designado.” (NR)

§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.

“Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos ou não.

§ 2º O contrato poderá ser prorrogado por até 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

§ 3º O prazo previsto neste artigo poderá ser alterado mediante acordo ou convenção coletiva.

§ 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.

§ 5º O trabalhador temporário, que cumprir o período estipulado nos §§ 1º e 2º, somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após 90 (noventa) dias do término do contrato anterior.

§ 6º A contratação anterior ao prazo previsto no § 5º 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 1991.” (NR)

“Art. 11.

Parágrafo único. Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.” (NR)

“Art. 12. São assegurados ao trabalhador temporário, durante o período em que estiver à disposição da empresa tomadora de serviços, os seguintes direitos, a serem cumpridos pela empresa de trabalho temporário:

I – salário equivalente ao percebido pelos empregados que trabalham na mesma função ou cargo da tomadora;

II – jornada de trabalho equivalente à dos empregados que trabalham na mesma função ou cargo da tomadora;

III – proteção previdenciária e contra acidentes do trabalho a cargo do Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS.

Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá prever, para os empregados temporários contratados por até 30 (trinta) dias, sistema de pagamento direto das parcelas relativas ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, das férias proporcionais e do décimo terceiro salário proporcional.” (NR)

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 1974, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A, 19-B e 19-C:

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

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

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

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

- I – prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ;
- II – registro na Junta Comercial;
- III – capital social compatível com o número de empregados.

“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, existentes nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 5º Art. 10. A empresa contratante é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços.

“Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterà:

- I – qualificação das partes;
- II – especificação do serviço a ser prestado;
- III – prazo para realização do serviço, quando for o caso;
- IV – valor.”

“Art. 19-A. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa.

Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.”

“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 CLT.”

“Art. 19-C. Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei.”

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Rua Ministro Godói, 310
CEP 05001-900 São Paulo, SP
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Direção Executiva

João Vicente Silva Cayres – Presidente
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC
Carlos Eli Scopim – Vice-presidente
STI Metalúrgicas, Mecânicas e de Material
Elétrico de Osasco e Região
Tadeu Moraes de Sousa - Secretário
STI Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais
Elétricos de São Paulo e Mogi das Cruzes
Antonio Sabóia B. Junior – Diretor
SEE Bancários de São Paulo, Osasco e Região
Alberto Soares da Silva – Diretor
STI de Energia Elétrica de Campinas
Zenaide Honório – Diretora
Sindicato dos Professores do Ensino Oficial de
São Paulo (Apeoesp)
Pedro Celso Rosa – Diretor
STI Metalúrgicas, de Máquinas, Mecânicas, de
Material Elétrico de Veículos
e Peças Automotivas de Curitiba
Paulo de Tarso G. B. Costa – Diretor
Sindicato dos Eletricitários da Bahia
José Carlos de Souza – Diretor
STI de Energia Elétrica de São Paulo
Carlos Donizeti França de Oliveira – Diretor
Femaco – FE em Serviços de Asseio e
Conservação Ambiental Urbana
e Áreas Verdes do Estado de São Paulo
Mara Luzia Feltes – Diretora
SEE Assessoramentos, Perícias, Informações,
Pesquisas e Fundações Estaduais do Rio Grande
do Sul
Josinaldo José de Barros – Diretor
STI Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais
Elétricos de Guarulhos, Arujá, Mairiporã e Santa
Isabel
Eduardo Alves Pacheco – Diretor
Confederação Nacional dos Trabalhadores em
Transportes da CUT - CNTT/CUT

Direção técnica

Clemente Ganz Lúcio – diretor técnico
Ademir Figueiredo – coordenador de estudos e
desenvolvimento
José Silvestre Prado de Oliveira – coordenador de relações
sindicais
Nelson Karam – coordenador de educação
Francisco J.C. de Oliveira – coordenador de pesquisas
Cláudia Fragozo dos Santos – coordenadora administrativa
e financeira

Equipe técnica responsável

Jefferson José da Conceição
Joana Cabete Biava
Patrícia Lino Costa
Iara Heger (revisão)