

## ATUALIZAÇÃO LEGISLATIVA DIREITO DO TRABALHO

**Henrique Correia**

*Procurador do Trabalho*

*Professor de Direito do Trabalho do CERS on line ([www.renatosaraiva.com.br](http://www.renatosaraiva.com.br))*

*Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm*

**Contatos:**

*Twitter: @profcorreia*

*Instagram: Prof\_correia*

*Periscope: @henrique\_correia*

Tendo em vista as constantes mudanças na legislação trabalhista e a necessidade de manter todos os leitores sempre informados, segue atualização para seu livro:

### PRINCIPAIS NOVIDADES TRAZIDAS PELA LEI Nº 13.415/2017 (JORNADA DE TRABALHO DO PROFESSOR)

• **Jornada de trabalho do professor.** A jornada de trabalho dos professores foi alterada pela Lei nº 13.415/2017, também denominada Lei do Ensino Médio. De acordo com a antiga redação do art. 318 da CLT, a jornada de trabalho do professor era de, no máximo, 4 aulas consecutivas ou 6 aulas intercaladas:

**Art. 318 da CLT (REDAÇÃO ANTIGA):** “Num mesmo estabelecimento de ensino não poderá o professor dar, por dia, mais de 4 aulas consecutivas, nem mais de 6 intercaladas”.

Assim, se a jornada excedesse a 4 aulas consecutivas ou 6 aulas intercaladas, num mesmo estabelecimento, deveria ser pago o adicional de hora extra de, no mínimo, 50% da hora normal. Ocorre que, recentemente (17/02/2017), foi promulgada a Lei nº 13.415/2017 que alterou a redação do art. 318 da CLT:

**Art. 318 da CLT (REDAÇÃO ATUAL).** O professor poderá lecionar em um mesmo estabelecimento por mais de um turno, desde que não ultrapasse a jornada de trabalho semanal estabelecida legalmente, assegurado e não computado o intervalo para refeição.

De acordo com o novo texto da norma, não persiste a limitação da jornada do professor pelo número de aulas prestadas, contínuas ou intercaladas, mas passa a ser permitido que o professor leccione em um mesmo estabelecimento por mais de um turno, desde que não ultrapasse a jornada de trabalho semanal estabelecida legalmente. A jornada semanal máxima permitida está prevista no art. 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988 no total de 44 horas semanais.

• **Intervalo intrajornada.** Com a nova regulamentação, o professor pode, por exemplo, prestar serviços em uma mesma escola no período da manhã e da tarde até o limite semanal de 44 horas. Além disso, deve ser assegurado intervalo intrajornada de acordo com a jornada prevista:

a) **Jornada de até 4 horas:** não há previsão em lei de intervalo intrajornada.

b) **Jornada que excede 4 horas, com limite de 6 horas:** intervalo de 15 minutos. Se o empregador exigir horas extras habituais, excedendo a jornada de 6 horas diárias, deverá conceder intervalo mínimo de 1 hora.

**c) Jornada que excede 6 horas:** mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas.

• **Prorrogação de jornada.** Diante da imprecisão do dispositivo legal ao apenas mencionar a limitação semanal da jornada de trabalho, surgem dúvidas quanto ao limite diário de jornada que passou a ser permitida a esse trabalhador. *Pode o professor prestar 8, 10 ou 12 horas de trabalho em um dia da semana, divididas nos 3 turnos de trabalho – manhã, tarde e noite?*

Entendemos que a jornada de trabalho não pode ultrapassar a 8 horas diárias com possibilidade de prorrogação por mais 2 horas, nos mesmos moldes aplicados aos demais empregados em acordo de prorrogação de jornada<sup>1</sup>. Como não há normal excepcional, prevendo jornada superior ao limite de 8 horas diárias, aplica-se a regra geral do art. 7º, XIII, CF/88:

**Art. 7º, XIII, CF/88:** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho

O excesso de jornada de trabalho causa diversos prejuízos à saúde física e psíquica do trabalhador. A limitação da jornada de trabalho impede que o trabalho intenso realizado pelo trabalhador cause doenças ocupacionais de ordem física e psíquica como a síndrome do esgotamento profissional, chamado de Burnout. Essa síndrome é uma das consequências do ritmo atual, com excesso de jornada e condições de trabalho desgastantes. De acordo com médico Drauzio Varella<sup>2</sup>:

A síndrome de burnout, ou síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio psíquico descrito em 1974 por Freudenberg, um médico americano. O transtorno está registrado no Grupo V da CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde).

Sua principal característica é o estado de tensão emocional e estresse crônicos provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes. A síndrome se manifesta especialmente em pessoas cuja profissão exige envolvimento interpessoal direto e intenso.

Profissionais das áreas de educação, saúde, assistência social, recursos humanos, agentes penitenciários, bombeiros, policiais e mulheres que enfrentam dupla jornada correm risco maior de desenvolver o transtorno.

Portanto, mesmo que haja limitação na jornada semanal do trabalhador, entendemos que a previsão de jornada de duração acima de 8 horas diárias com possibilidade de prorrogação por mais 2 horas podem causar diversos prejuízos à saúde do professor.

• **Jornada 12x36.** Outra questão diz respeito à possibilidade de se estabelecer a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso ao professor. De acordo com a Súmula nº 444 do TST, a jornada 12x36 somente é válida em caráter excepcional quando prevista expressamente em lei ou quando ajustada por meio de negociação coletiva:

**Súmula nº 444 do TST:** É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

A nova redação do art. 318 da CLT, apesar de apenas garantir limite semanal de jornada, não prevê expressamente a possibilidade de se estabelecer a jornada 12x36. Diante da excepcionalidade dessa modalidade de jornada, entendemos que somente seria possível sua implementação caso prevista em instrumento coletivo de trabalho e que a atividade desenvolvida justifique a o aumento no número de

<sup>1</sup> **Art. 59, “caput”, CLT** - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

<sup>2</sup> <https://drauziovarella.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout/>

horas trabalhadas.

• **Salário proporcional.** Além das discussões acerca da jornada de trabalho, a alteração da redação do art. 318 da CLT causará impactos também no tocante ao salário proporcional do professor. O **salário proporcional** à jornada de trabalho é lícito e aceito pela jurisprudência do TST na OJ nº 358 da SDI-I:

**OJ nº 358 da SDI-I do TST.** I - Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.  
II – Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal.

Assim sendo, se o empregado for contratado para trabalhar em jornada inferior à duração normal de 8 horas diárias e 44 horas semanais, ele receberá o salário-mínimo proporcional ou o piso salarial proporcional aos dias (1/30) ou às horas trabalhadas (1/220 para jornada de 8 horas ou 1/180 para jornada de 6 horas).

Em razão dos baixos salários pagos a essa categoria profissional, havia discussão sobre a possibilidade de pagamento do salário-mínimo proporcional ao professor. O TST publicou a OJ nº 393 da SDI-I no sentido de que o professor que trabalhasse a jornada máxima de 4 aulas consecutivas ou 6 aulas intercaladas, deveria ter garantido um salário-mínimo integral. Nesse caso, portanto, não poderia ser pago salário proporcional à jornada de 8 horas previstas na CF/88, porque os professores gozavam de jornada especial:

**OJ nº 393 da SDI-I do TST.** A contraprestação mensal devida ao professor, que trabalha no limite máximo da jornada prevista no art. 318 da CLT, é de um salário mínimo integral, não se cogitando do pagamento proporcional em relação a jornada prevista no art. 7º, XIII, da Constituição Federal.

Com a mudança no artigo 318 da CLT, prevendo apenas a limitação semanal da jornada de trabalho, é possível que os professores sejam contratados para jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Assim, deixou de existir a previsão de jornada específica para esses trabalhadores, o que permite o pagamento de salário mínimo proporcional à jornada de trabalho, conforme previsto aos demais empregados na OJ nº 358, I, da SDI-I do TST.

Por fim, se o professor for servidor público ou empregado público prevalece a regra do item II da OJ nº 358 da SDI-I, pela qual o trabalhador receberá sempre o salário mínimo integral, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida.

Confira o texto legal modificado abaixo:

## ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS

### LEI Nº 13.415, DE 16 DE FEVEREIRO DE 2017.

Altera as Leis nºs 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e 11.494, de 20 de junho 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o Decreto-Lei nº 236, de 28 de fevereiro de 1967; revoga a Lei nº 11.161, de 5 de agosto de 2005; e institui a Política de Fomento à Implementação de Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral.

**Art. 318 da CLT.** O professor poderá lecionar em um mesmo estabelecimento por mais de um turno, desde que não ultrapasse a jornada de trabalho semanal estabelecida legalmente, assegurado e não computado o intervalo para refeição. (Redação dada pela lei nº 13.415, de 2017)

## PRINCIPAIS NOVIDADES TRAZIDAS PELA LEI Nº 13.419/2017

### (GORJETAS)

- A Lei nº 13.419/2017 trouxe diversas novidades em relação à disciplina jurídica dessa parcela remuneratória. Para facilitar a compreensão do assunto, segue breve introdução ao tema, seguida do texto integral das modificações realizadas.

- **Lei das Gorjetas.** Recentemente (13/03/2017), foi promulgada a Lei nº 13.419/2017<sup>3</sup>, também denominada "Lei das Gorjetas". Essa legislação alterou a redação do art. 457 da CLT e trouxe a regulamentação do pagamento das gorjetas, antes omissa na CLT. Nesse sentido, ganha destaque a obrigação legal de reverter toda a gorjeta aos empregados. A nova redação do art. 457, § 3º e 4º da CLT esclarece que o valor recebido a título de gorjetas, seja como serviço ou adicional, constitui receita exclusiva dos empregados:

**Art. 457, da CLT:** (...)

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

§ 4º A gorjeta mencionada no § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

- **Retenção de percentual das gorjetas.** A legislação prevê ainda a retenção de percentual das gorjetas para que o empregador utilize exclusivamente para o pagamento de encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da integração das gorjetas à remuneração dos empregados. O valor pago a título de gorjetas deve ser anotado na CTPS do empregado:

<sup>3</sup> A legislação passará a vigorar em 60 dias da sua publicação oficial.

**Art. 457, § 6º, III, CLT:** As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão: anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

• **Incorporação ao salário na hipótese de cessação da cobrança de gorjetas.** A Lei nº 13.419/2017 trouxe ainda importante novidade referente à cessação da cobrança das gorjetas pelo empregador. Se cessada a cobrança que já vinha sendo realizada por mais de 12 meses, a gorjeta deve se incorporar ao salário do trabalhador tendo como base a média dos últimos 12 meses, salvo previsão em contrário de acordo ou convenção coletiva de trabalho. O legislador criou, portanto, hipótese em que uma parcela variável, devida enquanto trabalhava naquela função determinada e também somente recebida quando paga por terceiro, torna-se direito adquirido do trabalhador, pois sua supressão assegura a incorporação ao salário da média recebida nos últimos 12 meses. Parcela que antes era remuneratória (paga por terceiros) passa a ser responsabilidade do empregador:

**Art. 457, § 9º, CLT.** Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

## FLEXIBILIZAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

• **Valorização do negociado nas regras de rateio e distribuição de gorjetas.** Em conformidade com a tendência atual de valorização do negociado, assim como nas decisões recentes do STF acerca da quitação geral em PDV e na possibilidade de supressão de horas *in itinere*, a recente Lei nº 13.419/2017 (“Lei das Gorjetas”) assegura papel de destaque à negociação coletiva, pois as regras de rateio são definidas em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Ressalta-se que, se o sindicato se recusar a negociação ou se quedar inerte, é permitido que os próprios empregados estabeleçam os percentuais de retenção e rateio em assembleia geral dos trabalhadores:

**Art. 457, § 5º, CLT.** Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos §§ 6º e 7º deste artigo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 desta Consolidação.

## ESTABILIDADE

• **Estabilidade dos membros da comissão de gorjetas.** Recentemente, a Lei nº 13.419/2017 (“Lei das Gorjetas”) estabeleceu a possibilidade de se instituir, mediante negociação coletiva, comissão de empregados em empresas com mais de 60 empregados para acompanhar e fiscalizar a regularidade na cobrança e distribuição das gorjetas, cujos representantes, eleitos em assembleia geral, têm direito à estabilidade provisória no emprego. Para as demais empresas, deve ser constituída comissão intersindical para exercer essas funções. Destaca-se que, novamente, assume papel de relevância o acordo e a convenção coletiva de trabalho, pois a duração do mandato desses representantes, o período de estabilidade e as condições para o exercício de suas atribuições ficarão a cargo daquilo que for previsto em instrumento coletivo.

**Art. 457, § 10, CLT.** Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

Confira o texto legal modificado abaixo:

## **LEI DAS GORJETAS**

### **ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS DESTACADAS**

#### **LEI Nº 13.419, DE 13 DE MARÇO DE 2017.**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para disciplinar o rateio, entre empregados, da cobrança adicional sobre as despesas em bares, restaurantes, hotéis, motéis e estabelecimentos similares.

**Art. 457, CLT** - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

§ 4º A gorjeta mencionada no § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 5º Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos §§ 6º e 7º deste artigo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 desta Consolidação.

§ 6º As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:

I - para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

II - para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

III - anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

§ 7º A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros do § 6º deste artigo.

§ 8º As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

§ 9º Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de

trabalho.

§ 10. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

§ 11. Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras:

I - a limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente;

II - considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumpra o disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo por mais de sessenta dias.

**PRINCIPAIS NOVIDADES TRAZIDAS PELA LEI Nº 13.420/2017  
(APRENDIZAGEM)**

• **Salário mínimo hora.** Recentemente (13/03/2017), foi promulgada a Lei nº 13.420/2017, que alterou a redação de diversos artigos da CLT sobre a aprendizagem. A antiga redação do art. 428, § 2º, CLT determinava que, ao menor aprendiz, deveria ser assegurado salário mínimo hora salvo condição mais favorável. A Lei nº 13.420/2017 estendeu essa previsão não apenas ao menor aprendiz, mas a todos os aprendizes. Lembre-se de que a aprendizagem é permitida entre 14 e 24 anos, sendo que não há limitação de idade para pessoas com deficiência. Ocorre que, desde a promulgação da CF/88, é assegurado a todos os trabalhadores, inclusive os aprendizes, o recebimento nunca inferior ao salário mínimo hora. Trata-se, portanto, de alteração apenas na redação do art. 428, § 2º, da CLT para se adequar ao texto constitucional:

**Art. 428, § 2º, CLT (NOVA REDAÇÃO):** Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

• **Vínculo empregatício do aprendiz.** O vínculo empregatício do aprendiz poderá ocorrer:

a) diretamente com a empresa para a qual ele presta serviços. Nesse caso, o estabelecimento assumirá a condição de empregador, devendo inscrever o aprendiz em programa de aprendizagem a ser ministrado pelos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem. Se não houver vagas suficientes nesses Serviços, é possível que o curso seja ministrado por:

1) Escolas Técnicas de Educação;

2) Entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente e;

3) Entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Essas entidades foram incluídas recentemente (13/03/2017) pela Lei nº 13.420/2017.

**Art. 430, CLT.** Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber: (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

I – Escolas Técnicas de Educação; (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

III - entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (Incluído pela Lei nº 13.420, de 2017)

b) supletivamente, com as entidades sem fins lucrativos<sup>4</sup>, simultaneamente ao desenvolvimento do programa de aprendizagem. Essas entidades atuam como intermediadoras de mão de obra, ou seja,

<sup>4</sup> **Art. 15 do Decreto nº 5.598/2005:** A contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou, supletivamente, pelas entidades sem fins lucrativos mencionadas no inciso III do art. 8º deste Decreto. **Art. 8º do Decreto nº 5.598/2005:** Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica: I – os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados: a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Senai; b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – Senac; c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – Senar; d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – Senat; e e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – Sescoop; II – as escolas técnicas de educação, inclusive as



embora formalmente empregadoras, os aprendizes prestam serviços (experiência prática) nas empresas tomadoras de serviços. Nesse caso, haverá contrato entre entidade sem fins lucrativos e empresa tomadora de serviços de aprendizagem. Recentemente (13/03/2017), a Lei nº 13.420/2017 passou a prever que o contrato de aprendizagem também pode ser firmado, com as entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

**Art. 431, CLT.** A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas nos incisos II e III do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços. (Redação dada pela Lei nº 13.420, de 2017)

Confira o texto legal modificado abaixo:

## ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS DESTACADAS

### LEI Nº 13.420, DE 13 DE MARÇO DE 2017.

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para incentivar a formação técnico-profissional de adolescentes e jovens em áreas relacionadas à gestão e prática de atividades desportivas e à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, à organização e à promoção de eventos esportivos e dá outras providências.

**Art. 428, CLT.** Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. (Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005)

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. (Redação dada pela Lei nº 11.788, de 2008)

§ 2º Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora. (Redação dada pela Lei nº 13.420, de 2017)

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. (Redação dada pela Lei nº 11.788, de 2008)

§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

§ 5º A idade máxima prevista no **caput** deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência. (Incluído pela Lei nº 11.180, de 2005)

---

agrotécnicas; e III – as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental. (Incluído pela Lei nº 11.788, de 2008)

§ 8º Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)

**Art. 429, CLT.** Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

a) revogada; (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

b) revogada. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

§ 2º Os estabelecimentos de que trata o **caput** ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais. (Incluído pela Lei nº 12.594, de 2012)

**Art. 430, CLT.** Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber: (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

I – Escolas Técnicas de Educação; (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

III - entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (Incluído pela Lei nº 13.420, de 2017)

§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

§ 3º O Ministério do Trabalho fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.420, de 2017)

§ 4º As entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo deverão cadastrar seus cursos, turmas e aprendizes matriculados no Ministério do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.420, de 2017)

§ 5º As entidades mencionadas neste artigo poderão firmar parcerias entre si para o desenvolvimento dos programas de aprendizagem, conforme regulamento. (Incluído pela Lei nº 13.420, de 2017)

**Art. 431, CLT.** A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas nos incisos II e III do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços. (Redação dada pela Lei nº 13.420, de 2017)

a) revogada; Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

b) revogada; Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

c) revogada. Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

Parágrafo único. Aos candidatos rejeitados pela seleção profissional deverá ser dada, tanto quanto possível, orientação profissional para ingresso em atividade mais adequada às qualidades e aptidões que tiverem demonstrado.

## TERCEIRIZAÇÃO E TRABALHO TEMPORÁRIO

(LEI Nº 13.429/2017)

• **Lei da terceirização e do trabalho temporário.** No dia 22/03/2017, foi aprovado pela Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 4.302/1998, por 231 a favor, 188 contra e 8 abstenções, que passou a disciplinar o trabalho temporário e a terceirização. Esse projeto, de autoria do Poder Executivo, já havia sido votado e aprovado pelo Senado Federal em 2002. Portanto, seu texto foi encaminhado diretamente ao Presidente da República, que o sancionou. No dia 31/03/2017, foi promulgada a Lei nº 13.429/2017, que passou a regulamentar o assunto. Além disso, as alterações promovidas pela nova lei exigirão, em breve, o cancelamento ou a revisão da Súmula nº 331 do TST que regulamenta o assunto.

• **Terminologia adotada na terceirização e no trabalho temporário:** A Lei nº 13.429/2017 adotou terminologia distinta para as partes envolvidas na terceirização e no trabalho temporário. É imprescindível que se memorize as expressões utilizadas para evitar a confusão entre os dois regimes, terceirização e trabalho temporário:

– **Trabalho temporário:** *Há presença de 3 partes na relação jurídica, o trabalhador temporário, a empresa de trabalho temporário (intermediadora de mão de obra temporária) e a empresa tomadora dos serviços.*

– **Terceirização:** *Da mesma forma, existe a formação de uma relação jurídica triangular, com trabalhador terceirizado, empresa de prestação de serviços a terceiros e a empresa contratante.*

**Art. 1º, Lei nº 6.019/1974** (Redação dada pela Lei nº 13.429/2017). 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.

• **Diferenças entre a simples intermediação de mão de obra e a terceirização:** A intermediação de mão de obra está presente no trabalho temporário. Nela, a empresa prestadora de serviços possibilita que um trabalhador temporário preste serviços em outra empresa, denominada tomadora. O temporário presta os serviços ao lado de outro empregado da tomadora. Por outro lado, a terceirização compreende a transferência de um serviço ou atividade específico de uma empresa a outra, ou seja, não se busca apenas um trabalhador para substituir outro que entrou em férias, por exemplo, mas, na terceirização, há verdadeira delegação de um setor da empresa para que outra possa atuar com seus próprios empregados terceirizados. Nesse sentido, surge a obrigação de que a empresa de prestação de serviços a terceiros preste serviços determinados e específicos.

• **CLT:** A Consolidação das Leis Trabalhistas, não sofreu nenhuma alteração decorrente da promulgação da Lei nº 13.429/2017.

• **Alterações na Lei nº 6.019/1974:** A Lei nº 13.429/2017 alterou diversos dispositivos da Lei nº 6.019/1973, que versa sobre o trabalho temporário, e também passou a dispor sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros (terceirização). Portanto, há na mesma lei, a regulamentação do trabalho temporário e da terceirização em sentido estrito. Lembre-se de que as empresas de trabalho temporário e de terceirização permanecem obrigadas a pagar todos os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal e na CLT, pois são, respectivamente, as reais empregadoras dos empregados temporários e terceirizados.

• **Abrangência da terceirização:** De acordo com a Lei nº 13.429/2017, não se restringe os serviços passíveis de terceirização apenas à atividade-meio da empresa, o que leva à interpretação de que se permitiu a terceirização nas atividades-fim das empresas, inclusive pelos debates que antecederam a votação do projeto. Assim, uma escola poderá ter todos seus professores terceirizados, ou seja, serão empregados de uma empresa de prestação de serviços a terceiros. Confira a redação do novo art. 4º-A, § 2º, da Lei nº 6.019/1974, que está vigente em decorrência da promulgação da lei da terceirização:

**Art. 4º-A, § 2º, Lei nº 6.019/1974** (Acrescentado pela Lei nº 13.429/2017): 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. (grifos acrescidos)

• **Abrangência do trabalho temporário:** Por outro lado, a Lei nº 13.429/2017 estabelece de forma expressa que o trabalho temporário poderá ser realizado tanto nas atividades-meio como nas atividades-fim das empresas:

**Art. 9º, § 3º, Lei nº 6.019/1974** (Acrescentado pela Lei nº 13.429/2017): O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.

**Atenção!**

- **Trabalho temporário:** A legislação é expressa ao permitir a contratação na atividade-fim.
- **Terceirização:** A legislação é omissa quanto à possibilidade de terceirização da atividade-fim. Há interpretação de que é cabível, seja pelas discussões que antecederam a votação, seja pela não restrição a essa contratação.
- Insegurança jurídica: a imprecisão da norma em admitir (ou não) a terceirização em atividade-fim levará a discussão por anos até a pacificação pelos tribunais.

**Obs.: Projeto de Lei nº 4.330/2004 (em tramitação no Congresso Nacional): Há expressa previsão de terceirização em todas as atividades da empresa.**

• **Principais alterações da Lei nº 13.429/2017 em relação à regulamentação anterior:** É interessante destacar alguns pontos trazidos pela nova legislação que se diferem em relação ao modelo que era vigente no país:

– **Nova regulamentação:** De acordo com o modelo anterior, não havia legislação regulamentando a terceirização, cujos parâmetros foram traçados pela interpretação dada pelo TST na Súmula nº 331, que somente permitia a terceirização em atividades-meio ou secundárias da empresa. A ausência de lei delimitando os limites e o alcance da terceirização causava insegurança jurídica, pois as alterações na jurisprudência do tribunal poderiam gerar novo posicionamento e novas regras a serem seguidas pelas empresas sem a participação pública. Além disso, não havia parâmetros claros acerca do conceito de atividade-fim, o que gerava posicionamentos conflitantes, pois cada ramo de atividade tinha interpretação diversa sobre o que seria considerado como atividade-fim para contratação de mão de obra terceirizada. Nesse sentido, o objetivo do legislador foi trazer segurança jurídica, pois estabelece o alcance da terceirização.

– **Pontos negativos da nova lei:** A previsão de terceirização apenas nas atividades-meio ou secundárias da empresa constante na Súmula nº 331 do TST exercia importante função de preservar os empregos nas atividades principais das empresas, pois era vedada a terceirização na atividade-fim.

Com a promulgação da lei de terceirização, passou a ser possível a contratação de empregados terceirizados em todas as funções da empresa<sup>5</sup>. Essa modificação poderá ocasionar a perda de empregos em empresas que desejarem contratar empresas terceirizadas ao invés da contratação direta, bilateral, clássica. Esse modelo ocasiona a precarização das relações de trabalho, pois, para se assegurar lucro às duas empresas (empresa de prestação de serviços a terceiro e contratante) será necessário reduzir os salários dos trabalhadores.

• **Ampliação do prazo do trabalho temporário:** Uma das principais alterações na disciplina do contrato de trabalho temporário consistiu na ampliação do prazo de 3 meses, prorrogáveis por mais 3 ou 6 meses a depender da hipótese contratada, previsto na redação anterior do art. 10 da Lei nº 6.019/1974 para 180 dias, podendo ser prorrogado por até 90 dias, consecutivos ou não. Felizmente, o Presidente da República vetou o § 3º do art. 10 da Lei nº 6.019/1974 que possibilitava que o prazo de 180 dias fosse alterado por meio de acordo ou convenção coletiva. Essa ampliação do prazo, via instrumento coletivo, seria algo prejudicial aos trabalhadores, pois uma empresa poderia contratar indefinidamente trabalhadores temporários com a prorrogação do prazo mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

**Art. 10, Lei nº 6.019/1974.** 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. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

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

§ 3º (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

• **Proibição de contratação de trabalhador temporário em greves:** A nova redação da Lei nº 6.019/1974 traz a proibição expressa da contratação de trabalhador temporário durante o movimento grevista, salvo nos casos de necessidade de manutenção do maquinário e que evite prejuízo irreparável ao empregador, conforme previsto na Lei nº 7.783/1989:

**Art. 2º, § 1º, Lei nº 6.019/1974.** É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

**Art. 9º da Lei nº 7.783/1989:** Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.

• **Terceirização e trabalho temporário no âmbito rural.** A antiga redação da Lei nº 6.019/1974 prevê que o trabalho temporário somente pode ser realizado por empresas urbanas. Portanto, não era permitido o trabalho temporário rural. Ocorre que a nova redação da Lei nº 6.019/1974 deixou de prever essa restrição de contratação de trabalho temporário no trabalho rural. Portanto, é possível a

---

<sup>5</sup> É importante ressaltar que há interpretação no sentido de que a lei não é clara a esse respeito e nada mudou com a Lei nº 13.429/2017.

contratação de trabalhador temporário no âmbito rural. Além disso, a terceirização no âmbito rural já era possível nas atividades meio e, assim, foi ampliado para as atividades-fim com a nova redação da lei:

**Art. 4º, Lei nº 6.019/1974.** Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

• **Quarteirização:** A quarteirização compreende a transferência de parte da gestão dos serviços de uma empresa terceirizada para uma outra empresa. Além da relação que existe entre prestadora de serviço e tomadora (terceirização), verifica-se a transferência de um setor da empresa terceirizada para uma nova empresa (“quarteirizada”). De acordo com o posicionamento vigente antes da nova lei de terceirização, a jurisprudência trabalhista tinha o posicionamento de que essa medida constituía fraude e acarretava responsabilidade solidária das empresas envolvidas. Ocorre que a Lei nº 13.429/2017 passou a permitir, expressamente, a quarteirização:

**Art. 4º-A, Lei nº 6.019/1974 (Acrescentado pela Lei nº 13.429/2017):** 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** (grifos acrescidos).

• **Requisitos mínimos para funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:** A Lei nº 13.429/2017 estabelece alguns requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros, que contrata e fornece mão de obra terceirizada, como inscrição no CNPJ, registro na Junta Comercial e capital social mínimo de acordo com o número de trabalhadores:

**Art. 4º-B, Lei nº 6.019/1974 (Acrescentado pela Lei nº 13.429/2017):** 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).

• **Especialização da Empresa de prestação de serviços a terceiros:** De acordo com a recente Lei nº 13.429/2017, a contratante celebrará contrato com a empresa de prestação de serviços para que sejam fornecidos serviços determinados e específicos. Assim, é vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato, podendo o trabalho ser prestado nas dependências da contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes do contrato:

**Art. 4º-A, Lei nº 6.019/1974.** Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

**Art. 5º-A, Lei nº 6.019/1974.** Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

• **Condições de trabalho:** Há uma interessante alteração prevista na Lei nº 13.429/2017 em relação ao modelo anterior, pois passa a ser responsabilidade da contratante dos serviços em garantir as condições de segurança, higiene e salubridades de todos os trabalhadores terceirizados, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local convencionado em contrato. Essa previsão é extremamente importante, pois o dever de garantir o meio ambiente de trabalho sadio pela contratante é ampliado, além de seus próprios empregados, também aos terceirizados.

**Art. 5º-A, § 3º, Lei nº 6.019/1974.** 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. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

**Art. 9º, § 1º, Lei nº 6.019/1974** É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

• **Atendimento médico, ambulatorial e refeição:** Por outro lado, a nova regulamentação foi totalmente imprecisa e discriminatória em relação à garantia aos terceirizados do mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição que as empresas contratantes fornecem aos próprios empregados. Enquanto essa garantia é estendida aos trabalhadores temporários, é dada apenas a faculdade das empresas contratantes estenderem os benefícios aos terceirizados. Entendemos que essa diferenciação no tratamento entre terceirizado e temporário é discriminatória e inconstitucional. Veja a diferença na redação para os temporários e os terceirizados:

TEMPORÁRIOS	TERCEIRIZADOS
<b>Art. 9º, § 2º, Lei nº 6.019/1974:</b> A contratante <b>estenderá</b> 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 (grifo acrescido).	<b>Art. 5º-A, § 4º, Lei nº 6.019/1974:</b> A contratante <b>poderá estender</b> 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. (grifos acrescidos)

• **Responsabilidade subsidiária da contratante:** A empresa contratante responderá subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas dos terceirizados referente ao período em que ocorrer a prestação de serviços. Nesse caso, é necessário obedecer a uma ordem na exigência de pagamento das obrigações trabalhistas. Primeiro, deve se tentar obter as verbas da empresa prestadora de serviços a terceiros e só depois, caso impossibilitada a satisfação do crédito trabalhista, é possível cobrar da contratante. Persiste, portanto, a previsão contida no item IV da Súmula nº 331 do TST:

**Súmula nº 331, IV, do TST:** 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.

**Art. 5º-A, § 5º, Lei nº 6.019/1974.** 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. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)



*Obs.: Vale ressaltar que o Projeto de Lei nº 4.330/2004, que foi aprovado na Câmara dos Deputados em 2015, mas que aguarda votação pelo Senado Federal, previa a obrigatoriedade de fiscalização pela contratante do cumprimento das obrigações trabalhistas decorrentes do contrato e a responsabilidade solidária da contratante pelos débitos trabalhistas. Essa previsão é mais benéfica ao trabalhador, pois descumpridas as obrigações do contrato de trabalho, o trabalhador poderia exigir diretamente da empresa prestadora e da contratante.*

• **Requisitos do contrato de terceirização:** De acordo com a nova legislação, será necessário atender a alguns requisitos para a celebração do contrato de prestação de serviços. Dessa forma, o contrato pode ser classificado como solene, pois exige uma forma estabelecida em lei para sua celebração. Os requisitos estarão previstos no art. 5º-B da Lei nº 6.019/1974:

**Art. 5º-B, Lei nº 6.019/1974** (Acrescentado pela Lei nº 13.429/2017): 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.

• **Direitos dos trabalhadores terceirizados e temporários:** Diante do veto parcial do Presidente da República à alteração no art. 12 da Lei nº 6.019/1974, permanecem vigentes todos os direitos dos trabalhadores temporários, com direito ao salário e jornada de trabalho equivalente ao percebido pelos empregados da tomadora que exerça a mesma função ou cargo. Ocorre que não há na legislação disposição semelhante ao terceirizado, o que deve gerar diversas discussões. Entendemos que, diante da aplicação do princípio da isonomia salarial, os trabalhadores terceirizados deverão receber a mesma remuneração daqueles que trabalhadores da empresa contratante que exerçam a mesma função, pois situação diversa criaria a possibilidade de contratação de dois trabalhadores, um terceirizado e outro não, para exercer trabalho de igual valor com remunerações distintas. Se as funções forem diversas, os direitos não serão os mesmos. Aplica-se, ainda, o entendimento previsto na OJ nº 383 da SDI-I do TST:

**Art. 12, Lei nº 6.019/1974.** 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 5.107, 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).

**Orientação Jurisprudencial nº 383 da SDI-I do TST:** A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.

• **Inaplicabilidade da legislação às empresas de vigilância e transporte de valores:** Tendo em vista as especificidades dos serviços de vigilância e transporte de valores e pela existência de legislação especial regulamentando o assunto, a Lei nº 6.019/1974 não será aplicada para essas relações de trabalho. Para os trabalhadores desse setor, permanece a aplicação da Lei nº 7.102/1983 e, subsidiariamente, da CLT:

**Art. 19-B, Lei nº 6.019/1974.** 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. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

• **Consequências das novas regras de terceirização para os órgãos de proteção ao trabalhador:** A alteração na disciplina jurídica da terceirização tratará diversos reflexos na atuação dos órgãos de proteção do trabalhador:

– **Poder Judiciário:** Uma das consequências no Judiciário trabalhista da promulgação da Lei nº 13.429/2017 será a extinção de inúmeros processos que discutem a possibilidade de terceirização da atividade-fim da empresa. Com a nova regulamentação, será possível a terceirização na atividade-fim. No caso de processos individuais, de reconhecimento de vínculo de emprego, persiste a lei vigente à época da prestação dos serviços conforme Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB):

**Art. 6º, LINDB:** A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

§ 1º Reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou.

– **Audidores-Fiscais do Trabalho:** Com a nova regulamentação, não será possível a atuação de empresas pela ausência de registro e anotação na CTPS do empregado que trabalha na atividade-fim da empresa, pois esses empregados poderão ser terceirizados.

– **Ministério Público do Trabalho (MPT):** A modificação na disciplina jurídica da terceirização, caso prevaleça a interpretação que permite a terceirização na atividade-fim<sup>6</sup>, poderá levar ao questionamento das empresas quanto aos inquéritos, TACs e ações civis públicas ajuizadas. Em relação aos inquéritos, muitos poderão ser arquivados por perda do objeto. Quanto aos TACs firmados, poderão ser ajuizadas ações anulatórias. Por fim, quanto às ações civis públicas já transitadas em julgado, poderá ocorrer o ajuizamento de ações rescisórias, ou ainda, o pedido de extinção do processo na hipótese de não ter ocorrido o trânsito em julgado.

• **Consequências da disciplina legal da terceirização para os sindicatos:** A ampliação da terceirização para a atividade-fim das empresas terá como consequência a pulverização de sindicatos, pois cada trabalhador estará vinculado à atividade econômica preponderante de seu empregador, que

---

<sup>6</sup> É importante ressaltar que há interpretação restritiva no sentido de que a lei não é clara a esse respeito e nada mudou com a Lei nº 13.429/2017.

corresponde à empresa de prestação de serviços a terceiros. A regra de enquadramento sindical dos empregados terceirizados é a mesma aplicada aos demais empregados, isto é, deverá seguir a atividade econômica preponderante exercida por seu empregador. Lembre-se que, nesse caso, a empresa prestadora de serviços é a empregadora dos terceirizados e será, portanto, determinada a categoria profissional de acordo com a atividade dessa empresa, e não aquela desenvolvida pela empresa contratante. Portanto, de acordo com a nova lei, em uma mesma empresa, pode haver diversas outras empresas contratadas e que compreendem categorias econômicas e profissionais distintas, o que pode gerar a perda do vínculo de solidariedade entre os trabalhadores. Os sindicatos dos empregados terceirizados assumirá papel de destaque, sendo necessário seu fortalecimento para a garantia de melhores condições de trabalho aos terceirizados.

• **Consequências da Lei nº 13.429/2017 para a Administração Pública:** Vale ressaltar que o Projeto de Lei nº 4.330/2004, que foi aprovado na Câmara dos Deputados em 2015, mas que aguarda votação pelo Senado Federal, excluía expressamente a Administração direta, autárquica e fundacional da lei de terceirização. Ocorre que a Lei nº 13.429/2017 foi silente quanto ao assunto, o que deve gerar diversas discussões. É importante salientar que o foco da nova disciplina jurídica da legislação é a regulamentação do trabalho temporário e da terceirização nas **empresas**. Portanto, a lei não foi criada para aplicação na administração direta, autarquias e fundações públicas por não se equipararem às empresas privadas. Além disso, há previsão constitucional estabelecendo a necessidade de concurso público para provimento dos cargos e empregos públicos criados:

**Art. 37, da Constituição Federal:** A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

(...)

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

• Tendo em vista que a Constituição Federal é hierarquicamente superior à legislação ordinária, seja na forma quanto no seu conteúdo, as disposições da nova legislação do trabalho temporário e terceirizado não excluirá a necessidade de concurso público para a investidura em cargo ou emprego público. Além disso, há posicionamento no sentido de que as atividades típicas e centrais do Estado não podem ser terceirizadas, como a segurança pública, cargos do Poder Judiciário, do Ministério Público, cargos de fiscalização, Tribunal de Contas e de agências reguladoras. Nesses casos, permanece, sem dúvidas, a exigência do concurso público e da relação direta com a Administração Pública.

• Em resumo, se já existe cargo ou emprego público criado por lei, não é possível a terceirização pela Administração Pública. Por outro lado, recentemente, o STF no julgamento da ADI nº 1.923/DF<sup>7</sup>, decidiu que a Lei nº 9.637/1998, que regulamenta as denominadas **organizações sociais**, é constitucional. Uma das formas previstas atualmente para ampliação da participação do setor privado consiste na transferência dos recursos públicos a um particular que atua em colaboração com o Poder

---

<sup>7</sup>. ADI nº 1.923/DF: Relator: Min. Ayres Britto. Data de julgamento: 16/04/2015.

Público. É nesse contexto que surgem as organizações sociais, que terão sua atividade voltada ao desenvolvimento tecnológico, do ensino, pesquisa e proteção do meio ambiente, da cultura e saúde.

- Trata-se, portanto, de verdadeira possibilidade legalmente permitida da Administração Pública repassar a um terceiro a prestação de serviços públicos essenciais ao Estado, como a saúde e educação. Ocorre, na prática, a terceirização da atividade-fim do Estado, que consiste em assegurar o bem-estar social. Esses serviços públicos deveriam ser prestados diretamente pelo Poder Público sem nenhum intermediário, ou ainda mediante permissão, autorização ou concessão de serviço público. Entretanto, a prestação direta ou a concessão de serviço público não ocorrem. Com a decisão do STF, a terceirização da atividade-fim do Poder Público criada pela instituição das organizações sociais tornou-se legal.

- **Conclusão (Lei nº 13.429/2017):** A Lei que era para trazer segurança jurídica, não alcançou seu objetivo. É omissa e imprecisa em diversos pontos. Possibilita, em tese, a terceirização irrestrita e geral e mantém a responsabilidade subsidiária da tomadora dos serviços. Infelizmente, até que o TST e o STF se posicionem sobre o tema, causará debates doutrinários profundos e decisões judiciais conflitantes e, sobretudo, inúmeros prejuízos aos trabalhadores.

## ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS DESTACADAS

### 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 6.019/1974**

**Art. 1º** As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

**Art. 2º** Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

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

**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** Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

**Art. 4º-A.** Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

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

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas

prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

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

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

II - registro na Junta Comercial; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

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

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

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

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

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

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

**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. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

**Art. 5º-A.** Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

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

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

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

**Art. 5º-B.** O contrato de prestação de serviços conterà: (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

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

II - especificação do serviço a ser prestado; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

III - prazo para realização do serviço, quando for o caso; IV - valor. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

**Art. 6º** São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho: (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

a) (revogada); (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

b) (revogada); (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

c) (revogada); (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

d) (revogada); (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

e) (revogada); (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

f) (revogada); (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da

Fazenda; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

II - prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

III - prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais). (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Parágrafo único. (Revogado). (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

**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 celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá: (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

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

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

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

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

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

§ 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

**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. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

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

§ 3º (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

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

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

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

**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 5.107, 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. 19-A.** O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

**Art. 19-B.** O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

**Art. 19-C.** Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

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