

Hamilton Novo Lucena Junior
Henrique Correia

Iniciação à
PRÁTICA
TRABALHISTA

4^a edição
revista,
atualizada e
ampliada

2023

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

1

PETIÇÃO INICIAL – Treinamento

Leia o texto abaixo e, em seguida, faça a cópia para memorização:

1. CABEÇALHO DA PEÇA INICIAL

AO JUÍZO DA _ VARA DO TRABALHO DE __

NOME DO RECLAMANTE, nacionalidade..., estado civil..., profissão, CTPS número ..., CPF..., endereço completo com CEP, por seu Advogado (procuração anexa), com escritório profissional na (endereço completo), vem, à presença de Vossa Excelência, com base no art. 840, § 1º da CLT, propor a presente RECLAMAÇÃO TRABALHISTA pelo rito em face de NOME DA RECLAMADA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob no, sediada na (endereço completo) pelos motivos de fato e de direito que abaixo expõe:

EXPLICAÇÃO DO ASSUNTO

O que você precisa saber sobre petição inicial:

1. INTRODUÇÃO

A petição inicial é a peça formal de ingresso do demandante em juízo, em que apresenta seu pedido, declina a pessoa que resiste ao seu direito, explica os motivos pelos quais pretende a atuação jurisdicional e pede ao Estado-Juiz a tutela do seu direito¹.

O art. 840, § 1º da CLT diz que:

CLT, art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, **o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor**, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante. (Parágrafo alterado pela Lei n.º 13.467/2017)

1. SCHIAVI, Mauro. A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais ela Lei n. 13.467/17. 1. ed. - São Paulo: LTr, 2017. p. 103.

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo. (Parágrafo alterado pela Lei n.º 13.467/2017)

§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito. (Parágrafo incluído pela Lei n.º 13.467/2017)

1.1. Mudança com a reforma trabalhista do ano de 2017

Com a modificação do § 1º do art. 840, passou a **ser obrigatória a indicação dos valores de cada pedido**, ou seja, **o pedido deve ser certo e determinado**. Tal fato é **novidade apenas no procedimento ordinário** (causas em que o valor da ação ultrapassa 40 salários mínimos na data do protocolo da ação), pois o pedido certo e determinado com a indicação do valor correspondente **já era previsto no rito sumaríssimo**, conforme art. 852-B, I, da CLT.

Assim, o pedido nas reclamações trabalhistas será formulado da mesma forma, tanto no processo de rito ordinário como no sumaríssimo. Caso a parte não cumpra este requisito, o processo **será extinto sem resolução do mérito. Só é lícito formular pedido genérico** nos termos do art. 324, §1º do CPC:

- **Quando não for possível determinar, desde logo, as consequências do ato** ou do fato; (Inciso II do §1º, art. 324, CPC)
 - Ação de reparação de danos face o acidente sofrido na empresa (perdas e danos, lucro cessante)
- **Quando a determinação do objeto ou do valor da condenação depender de ato que deva ser praticado pelo réu** (inciso III do § 1º, art. 324, CPC)
 - Ação de prestação de contas ajuizada pelo empregador contra o empregado.

O TST permite, conforme vimos acima na IN 41 em seu art. 12, § 2º, a indicação dos valores dos pedidos como mera estimativa (o reclamante deve fazer essa ressalva na peça inicial). Quando ocorre essa ressalva pelo reclamante, também não são aplicados os arts. 141 e 492 do CPC. Veja o que diz o TST:

TST, IN 41 - Art. 12. Os arts. 840 e 844, §§ 2º, 3º e 5º, da CLT, com as redações dadas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, não retroagirão, aplicando-se, exclusivamente, às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017.

[..]

§ 2º Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil.

Informativo 219 do TST - “RECURSO DE EMBARGOS. REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. JULGAMENTO “ULTRA PETITA”. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR ATRIBUÍDO AO PEDIDO NA PETIÇÃO INICIAL. 1. A Quarta Turma considerou que o requerimento, na petição inicial, de “pagamento de 432 horas ‘in itinere’ no valor de R\$ 3.802,00 (fl. 11 - numeração eletrônica) “traduziu” mera estimativa, tendo o magistrado feito a adequação de acordo com as provas do processo”, razão pela qual não reputou violados os arts. 141 e 492 do CPC. 2. Todavia, esta Corte Superior adota firme

entendimento no sentido de que a parte autora, ao formular pedidos com valores líquidos na petição inicial, sem registrar qualquer ressalva, limita a condenação a tais parâmetros, por expressa dicção do art. 492 do CPC. Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido” (E-ARR-10472-61.2015.5.18.0211, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 29/05/2020).

"AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVIS-TA INTERPOSTO PELA RÉ . LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA DA CAUSA RECONHECIDA . A transcendência jurídica refere-se à interpretação e aplicação de novas leis ou alterações de lei já existente. Na hipótese dos autos, a discussão recai sobre o disposto no artigo 840, § 1º, da CLT, introduzido à ordem jurídica pela Lei nº 13.467/2017, e, por isso, amolda-se ao mencionado indicador de transcendência, considerando, especialmente, a necessidade de construir a jurisprudência uniformizadora desta Corte a respeito do tema, a justificar que se prossiga no exame do apelo. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES DOS PEDIDOS INDICADOS NA INICIAL. AÇÃO AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. REGISTRO DA MERA ESTIMATIVA QUANTO AO VALOR ATRIBUÍDO ÀS PRETENSÕES. INTERPRETAÇÃO TELEOLÓGICA E SISTEMÁTICA DO ARTIGO 840, §1º, DA CLT. OBSERVÂNCIA DOS ARTIGOS 322, 324 E 492 DO CPC. PRINCÍPIOS DA INFORMALIDADE E SIMPLICIDADE QUE REGEM O PROCESSO DO TRABALHO . O artigo 840, §1º, da CLT, com a redação conferida pela Lei nº 13.467/2017, dispõe que: "Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante". Observa-se que o novel dispositivo contém importante modificação no que tange aos requisitos do pedido, exigindo, agora, sua determinação (pedido certo e determinado), inclusive, com a indicação dos valores pleiteados, nos processo submetidos ao rito ordinário, situação antes prevista, apenas, para o procedimento sumaríssimo (artigo 852-B da CLT). É bem verdade que, em face de tal alteração, a prática no Processo do Trabalho demandará da parte autora maior diligência na definição dos pleitos formulados, sob pena de, não atendidos os requisitos mencionados, os pedidos serem extintos sem resolução do mérito (artigo 840, §3º, da CLT). Contudo, torna-se necessário esclarecer que a mencionada regra deverá ser interpretada de modo consentâneo com os princípios que regem o Processo do Trabalho - em especial o da informalidade e simplicidade -, para que assim seja definida sua real finalidade . Além disso, sua aplicação não pode ser realizada de forma isolada, mas sim em conjunto com os demais preceitos constantes do ordenamento jurídico pátrio, a exemplo dos artigos 322, 324 e 492 do CPC, que auxiliam na objetivação do sentido e alcance da norma . Desse modo, numa primeira análise literal do artigo 840, §1º, da CLT, notadamente da expressão " com a indicação do seu valor ", constata-se, de fato, o intuito de estabelecer o ônus da parte em determinar o quantum pleiteado na lide trabalhista, sem que se obrigue, porém, a liquidação, com exatidão, dos pedidos. Outrossim, o próprio artigo 324 do CPC, com incidência no Processo do Trabalho, permite, em determinados casos, a formulação de pretensões genéricas (sem especificação da quantidade, qualidade ou valor). Em face desse preceito, e considerando as peculiaridades que permeiam a realidade laboral, é possível vislumbrar situações em que o reclamante não esteja na posse de documentos, tal como cartões de ponto, que o impossibilite de precisar os valores dos pedidos formulados (quantidade de horas extras, v.g.), cenário que se amolda à hipótese do item III da referida norma. Outro quadro factível é aquele em que a determinação da quantia dependa de cálculos contábeis complexos ou do estabelecimento da quantidade do bem almejado por prova pericial (como o percentual do adicional de insalubridade). Em tais circunstâncias, exigir do reclamante - por vezes destituído de condições econômicas para suportar as despesas naturais de uma demanda judicial - que ajuíze ação para produção antecipada de prova ou contratação de serviço contábil especializado, é ir totalmente de encontro aos supramencionados princípios e à dinâmica que

permeia o Processo do Trabalho. Prejudica-se, com isso, o direito fundamental de acesso à Justiça. Pelo exposto, entende-se que, frente a ocasiões que impossibilitem à parte a indicação precisa do valor do pedido, é razoável permitir sua delimitação por mera estimativa, com o intuito de atender a exigência contida no artigo 840, §1º, da CLT, desde que, para tanto, apresente justificativa no bojo da peça de ingresso. É a conclusão que também se depreende do artigo 12, §3º, da Instrução Normativa nº 41/2018 do TST. Por óbvio, haverá sempre a necessidade de observância da diretriz do artigo 492 do CPC, segundo o qual "é vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado". Entretanto, o estabelecimento dos limites da lide levará em consideração a correta interpretação do pedido, que, segundo o artigo 322 do mesmo diploma processual, "considerará o conjunto da postulação e observará o princípio da boa-fé". No caso dos autos, a autora registrou que os valores são históricos e estimados, considerando que não possui em seu poder a documentação necessária para indicar os corretos valores das diferenças postuladas, requerendo, ainda, a apuração em liquidação de sentença, razão pela qual não merecem reparos a decisão regional. Agravo conhecido e não provido" (Ag-AIRR-403-38.2019.5.12.0003, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 26/08/2022).

"A) AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. PRÊMIOS. INCIDÊNCIA SOBRE VENDAS NÃO FATURADAS, CANCELADAS E OBJETO DE TROCA. PAGAMENTO DEVIDO. 2. PRÊMIOS. VENDAS A PRAZO. 3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. PERCENTUAL ARBITRADO. O art. 466, caput, da CLT, dispõe que o pagamento das comissões somente é exigível depois de ultimada a transação. Esta Corte Superior, ao interpretar o referido dispositivo celetista, consolidou o entendimento de que a expressão "ultimada a transação" diz respeito ao momento em que o negócio é efetivado, e não àquele em que há o cumprimento das obrigações decorrentes desse negócio jurídico. Considera-se, desse modo, ultimada a transação quando aceita pelo comprador, nos termos em que lhe foi proposta, sendo, portanto, irrelevante ulterior inadimplemento contratual ou desistência do negócio. Tal entendimento está em harmonia com o princípio justrabalhista da alteridade, que, como se sabe, coloca os riscos concernentes aos negócios efetuados em nome do empregador sob ônus deste (art. 2º, caput, CLT). Assim, a jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que, uma vez ultimada a venda, é devida a comissão, sob pena de transferir para o empregado os riscos da atividade econômica. Julgados desta Corte. Agravo de instrumento desprovido. B) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO INICIAL. ART. 840, § 1º, DA CLT. A presente controvérsia diz respeito à limitação da condenação em hipóteses em que a parte autora atribui valores às parcelas pleiteadas judicialmente. No Processo do Trabalho, é apta a petição inicial que contém os requisitos do art. 840 da CLT, não se aplicando, neste ramo especializado, o rigor da lei processual civil (art. 319 do CPC/15), pois é a própria CLT quem disciplina a matéria, norteando-se pela simplicidade. Nessa linha, antes da vigência da Lei 13.467/2017, o pedido exordial deveria conter apenas a designação do juiz a quem fosse dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resultasse o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante. Com a nova redação do art. 840 da CLT, implementada pela Lei 13.467/2017, a petição inicial, no procedimento comum, passou a conter os seguintes requisitos: designação do Juízo; qualificação das partes; breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio; o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor; data; e assinatura do reclamante ou de seu representante. Contudo, com suporte nos princípios da finalidade social e da efetividade social do processo, assim como nos princípios da simplicidade e da informalidade, a leitura do § 1º do art. 840 da CLT deve se realizar para

além dos aspectos gramatical e lógico-formal, buscando, por uma interpretação sistemática e teleológica, o verdadeiro sentido, finalidade e alcance do preceito normativo em comento, sob pena de, ao se entender pela exigência de um rigorismo aritmético na fixação dos valores dos pedidos (e, por consequência, do valor da causa), afrontarem-se os princípios da reparação integral do dano, da irrenunciabilidade dos direitos e, por fim, do acesso à Justiça. Isso porque as particularidades inerentes ao objeto de certos pedidos constantes na ação trabalhista exigem, para a apuração do real valor do crédito vindicado pelo obreiro, a verificação de documentos que se encontram na posse do empregador - além da produção de outras provas, inclusive pericial e testemunhal -, bem como a realização de cálculos complexos. A esse respeito, vale dizer que o contrato de trabalho acarreta diversificadas obrigações, o que conduz a pedidos também múltiplos e com causas de pedir distintas, de difícil ou impossível prévia quantificação. Há, inclusive, numerosas parcelas que geram efeitos monetários conexos em outras verbas pleiteadas, com repercussões financeiras intrincadas e de cálculo meticuloso. Assim, a imposição do art. 840, § 1º, da CLT, após alterações da Lei 13.467/2017, deve ser interpretada como uma exigência somente de que a parte autora realize uma estimativa preliminar do crédito que entende ser devido e que será apurado de forma mais detalhada na fase de liquidação, conforme art. 879 da CLT. De par com isso, a Instrução Normativa nº 41 do TST, no § 2º do art. 12, dispõe que: "Art. 12. Os arts. 840 e 844, §§ 2º, 3º e 5º, da, com as redações dadas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, não retroagirão, aplicando-se, exclusivamente, às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017. (...) § 2º Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil." (g.n.) Afasta-se, ainda, a alegação de julgamento ultra petita, porquanto não foram deferidas parcelas não pleiteadas pelo Reclamante. Como já salientado, os valores indicados na reclamação são uma mera estimativa e não impediram a Parte Reclamada, na presente hipótese, de exercer a ampla defesa e o contraditório (art. 5º, LV da CF), apresentando as impugnações e argumentos de fato e de direito que entendeu pertinentes ao caso. Logo, na medida em que os valores delimitados na petição inicial não vinculam, de forma absoluta, a condenação, revelando-se como mera estimativa dos créditos pretendidos pelo Autor, não há que se falar em limitação da liquidação aos valores indicados na peça exordial. Julgados desta Corte. Recurso de revista não conhecido" (RRAg-10760-87.2019.5.03.0113, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/08/2022).

2. ESTRUTURAÇÃO DA PETIÇÃO INICIAL

Segue abaixo a estrutura da peça inicial.

1. Endereçamento.
2. Qualificação das partes e da peça.
 - 2.1. Reclamante.
 - 2.2. Advogado do reclamante.
 - 2.3. Peça processual – Petição inicial pelo rito....
 - 2.4. Empresa reclamada.
3. Causa de pedir.
 - 3.1. Tramitação especial.
 - 3.2. Benefícios da justiça gratuita.
 - 3.3. Resumo do contrato de trabalho.

o referido juízo nos termos do art. 286, II, do CPC. A referida ação, inclusive, interrompeu a prescrição conforme entendimento da súmula 268 do TST e do §3º do art. 11 da CLT.

PEDIDO:

Requer a distribuição por dependência para a 250ª vara do trabalho de São Paulo. Requer ainda, a interrupção da prescrição.

4. ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS

4.1. Responsabilidade da litisconsorte – terceirização lícita

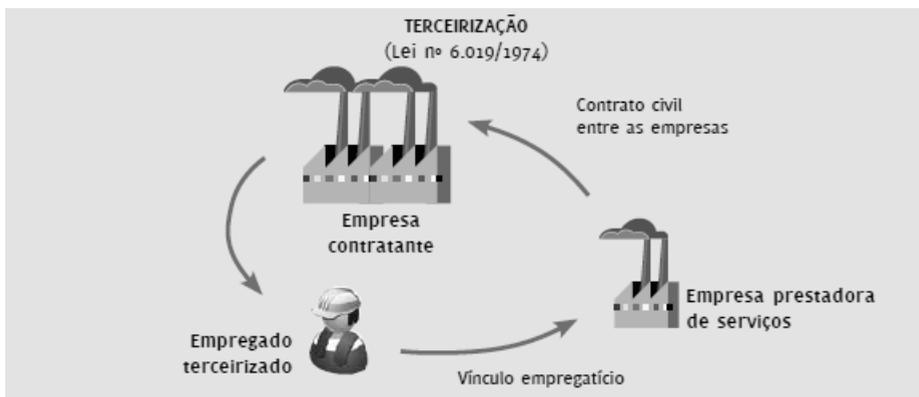
O reclamante foi contratado pela primeira reclamada, para prestar serviços na segunda reclamada, ora tomadora dos serviços. Assim, caso haja a insuficiência de bens por parte da primeira reclamada para quitar os direitos trabalhistas do reclamante, requer que seja declarada por Vossa Excelência, a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora dos serviços, com embasamento nos arts. 5º-A, § 5º e 10, §7º ambos da Lei 6.019/74 e ainda, no item IV da Súmula 331 do TST.

EXPLICAÇÃO DO ASSUNTO

O que você precisa saber sobre terceirização:

1. INTRODUÇÃO - LEI 6.019/74

Na terceirização, há três pessoas envolvidas na relação jurídica: trabalhador, empresa prestadora (intermediadora ou contratada) de serviços e empresa contratante (tomadora de serviços). Verifica-se, assim, que a relação é triangular⁶. O vínculo empregatício ocorre entre trabalhador e empresa prestadora de serviços a terceiros (contratada), embora o trabalhador preste serviços em outro local, na empresa contratante:



6. A regra é a relação de emprego bilateral, ou seja, há presença apenas do empregado e empregador, sem intermediação de mão de obra.

Com o advento da Lei nº 13.429/2017, que alterou a Lei nº 6.019/74, passamos a ter duas formas de terceirização, a **terceirização em geral** e o **trabalho temporário**. Nos dois casos, existe uma relação tripartite entre o trabalhador, a empresa temporária ou terceirizada dos serviços e, ainda, a empresa tomadora dos serviços.

A Lei nº 13.429/2017 não restringiu os serviços passíveis de terceirização apenas à atividade-meio da empresa, o que levou à interpretação de que havia sido autorizada a terceirização nas atividades-fim das empresas, inclusive pelos debates dos parlamentares que antecederam a votação do projeto.

Com o objetivo de sanar a omissão da lei de março de 2017, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) alterou novamente a redação da Lei nº 6.019/1974 para prever **expressamente** a possibilidade de terceirização nas atividades-fim das empresas.

No dia 30/08/2018, o STF julgou a ADPF nº 324 e o Recurso Extraordinário em repercussão geral nº 958252, que versavam sobre a possibilidade de terceirização em todas as atividades da empresa. Por maioria de 7 votos contra 4 contrários, o Tribunal julgou que é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, sejam elas em atividades-meio ou fim. Nesse sentido, a modificação realizada pela Reforma Trabalhista passa a ser reconhecida pelo STF, cuja decisão tem efeito vinculante para todo o Poder Judiciário.

Para melhor compreensão do tema, precisamos explicar o que significa atividade-fim e atividade-meio.

- **Conceito de Atividade-fim** é a finalidade principal do negócio (Teoria dos fins do empreendimento). São atividades exercidas pelos empregados que estão intrinsecamente ligadas à consecução do objeto social.
- **Conceito de Atividade-meio** é definida como aquela que não é inerente ao objetivo principal da empresa. Em resumo, atividade-meio é aquela de mero suporte, que não integra o núcleo, ou seja, a essência, das atividades empresariais do tomador.

✦ **Exemplo:** No restaurante, as atividades-fim são as funções de garçom, churrasqueiro, cumim⁷. São atividades-meio os serviços de limpeza, vigilância, manutenção de máquinas e equipamentos, contabilidade etc.

Conforme o art. 19-C da Lei nº 6.019/1974, incluído pela Lei nº 13.429, de 2017, **os contratos em vigência**, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei (Lei nº 6.019/1974).

1.1. Não aplicação da Lei 6.019/74

Segundo o art. 19-B, Lei nº 6.019/1974, incluído pela Lei nº 13.429, de 2017, o disposto nesta Lei **não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores**,

7. Auxiliar de garçom (<http://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/513415-cumim>).

permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial (Lei nº 7.102/1983⁸), e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2. TRABALHO TEMPORÁRIO - LEI 6.019/74

Inicialmente, cabe ressaltar que trabalhador temporário não se confunde com empregado contratado por prazo determinado, previsto no art. 443 da CLT. Destaca-se, inclusive, que a redação do art. 10, § 4º, Lei nº 6.019/1974 prevê que não se aplica o contrato de experiência ao trabalho temporário. O trabalho temporário está previsto na Lei nº 6.019/74⁹. Trata-se de modalidade de terceirização expressamente prevista em lei. Há, nesse caso, uma relação triangular de trabalho:



No trabalho temporário, mesmo antes da Lei 13.429/2017, já **era permitida a terceirização de atividade-fim e atividade-meio da empresa**. Entretanto, a referida Lei acrescentou o § 3º no art. 9º, com a seguinte redação:

Lei 6.019/74, art. 9º - [...]

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

O art. 2º da Lei 6.019/74 conceitua o trabalho temporário como sendo “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 **demandas complementares de serviços**”.

8. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências.
9. O contrato de trabalho temporário somente poderá ser utilizado para os empregados urbanos, conforme art. 4º dessa lei. Aliás, há expressa proibição para a contratação de trabalhador portuário empregado ou avulso como temporário: **“Art. 40, § 3º, Lei nº 12.815/2013: O operador portuário, nas atividades a que alude o caput, não poderá locar ou tomar mão de obra sob o regime de trabalho temporário de que trata a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.”**

Diz o art. 2º, § 2º da CLT:

§ 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.

✦ **Exemplo** de contratação de trabalho temporário para atender à **necessidade de substituição transitória de pessoal permanente** - Empregado que precisa ser substituído em virtude de férias, empregada que precisa ser substituída em razão da licença-maternidade etc.

✦ **Exemplo** de contratação de trabalho temporário para **demanda complementar de serviços** – Contratação de mais funcionários nas fábricas de fogos na época de festas juninas – e nas fábricas de chocolates na época da páscoa etc.

2.1. Permissão para contratação de trabalhador temporário no âmbito rural

Com a nova redação do art. 2º da Lei 6.019/74 dada pela Lei 13.429/2017, **passou a ser possível a contratação de trabalhador temporário no âmbito rural**, desde que seja para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

2.2. Greve e contratação de empregados por meio da Lei 6.019/74

Foi proibida, por meio do art. 2º, § 1º da Lei 6.019/74, a **contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve**, salvo nos casos previstos em lei. Tal dispositivo está de acordo com os arts. 7º e 9º da Lei de Greve.

Lei 7.783/89 - Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, **bem como a contratação de trabalhadores substitutos**, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.

Lei 7.783/89 - Art. 9º 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.

Desta forma, como exceção, podem ser contratados trabalhadores temporários em caso de greve, no caso de não haver acordo entre o sindicato ou a comissão de negociação e a entidade patronal ou diretamente com o empregador, para manter 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.

2.3. Exigência de registro no Ministério do Trabalho e Emprego¹⁰

Começa a existência legal das pessoas jurídicas de direito privado com a inscrição do ato constitutivo no respectivo registro, **precedida, quando necessário, de autorização ou aprovação do Poder Executivo**, averbando-se no registro todas as alterações por que passar o ato constitutivo (Código Civil, art. 45, *caput*).

Segundo o art. 4º da Lei 6.019/79, **é necessário** a empresa de trabalho temporário **fazer o registro no Ministério do Trabalho e Emprego**.

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.

2.4. Requisitos do contrato cível entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços

Conforme o art. 9º da Lei 6.019/74, o **contrato cível** entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços **deverá ser por escrito**, contendo:

- a qualificação das partes;
- o motivo justificador da demanda de trabalho temporário (para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços);
- o prazo da prestação de serviços (o contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, **não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias**, consecutivos ou não. O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não. Assim, o contrato terá o prazo máximo de 270 dias).

Lei 6.019/74, art. 10 – [...]

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

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

- valor da prestação de serviços;
- disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

Lei 6.019/74, art. 9º – [...]

10. Ao longo desta obra, o leitor irá se deparar com dispositivos legais, decisões judiciais e referências doutrinárias que fazem menção a Ministério do Trabalho, Ministério do Trabalho e Previdência, Ministério do Trabalho e Previdência Social e, até mesmo, Ministério da Economia. Tenha em mente que, hoje, essas atribuições estão concentradas no órgão que se chama Ministério do Trabalho e Emprego (conforme art. 17, XXVIII da MP nº 1.154, de 1º de janeiro de 2023). Quando, de fato, estivermos falando de competência que é de outro Órgão, deixaremos claro no texto.

§ 1º - É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

§ 2º - A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

2.5. Ausência de vínculo com a tomadora de serviços

O art. 10 da Lei 6.019/74 determina que não existe vínculo de emprego entre a tomadora de serviços e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

Lei 6.019/74, 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)

Entretanto, se não forem obedecidos os requisitos legais do trabalho temporário, o empregado temporário terá vínculo direto com a tomadora de serviços, salvo se a tomadora for a administração pública¹¹. Nesse sentido, o § 6º do art. 10 da Lei 6.019/74.

Lei 6.019/74, art. 10 - [...]

§ 6º - A contratação anterior ao prazo previsto no § 5º deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora.

2.6. Proibição de firmar contrato de experiência

Caso a tomadora dos serviços goste do trabalho do empregado da empresa de trabalho temporário e queira contratar os seus serviços sem a intermediação da empresa de trabalho temporário, a tomadora não poderá firmar contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nesse sentido o § 4º do art. 10 da Lei 6.019/74:

Lei 6.019/74, art. 10 - [...]

§ 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)

Ademais, o parágrafo único do art. 11 da Lei 6.019/74 determinou que **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.

11. **Súmula 331, item II do TST** - 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).

2.7. Novo contrato temporário entre o empregado e o mesmo tomador/contratante

O trabalhador temporário que cumprir o período máximo de 270 dias (180 dias prorrogados por mais 90), segundo o art. 10, § 5º da Lei 6.019/74, somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário **após noventa dias do término do contrato anterior.**

Lei 6.019/74, art. 10 – [...]

§ 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)

A contratação anterior a esse prazo, caracteriza **vínculo empregatício com a tomadora.**

2.8. Responsabilidade do contratante/tomador dos serviços

Segundo o § 7º do art. 10 da Lei 6.019/74, o **contratante é subsidiariamente responsável** (responsabilidade secundária) 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.

No mesmo sentido, a súmula 331, itens IV e VI do TST, de seguinte teor:

TST, Súmula 331, IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

TST, Súmula 331, VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

De acordo com a jurisprudência, a responsabilidade subsidiária da tomadora dos serviços decorre da falta de capacidade econômica da empresa de trabalho temporário, o que caracteriza **culpa “in eligendo” ou culpa “in vigilando” do tomador contratante.** Sendo assim, o tomador possui a responsabilidade civil na escolha e fiscalização do trato das relações trabalhistas da prestadora para com seus empregados.

A responsabilidade subsidiária da tomadora alcança todas as verbas trabalhistas, inclusive as multas do art. 467 e 477, § 8º, ambas da CLT, e a multa de 40% do FGTS.

Caso você queira **responsabilizar a tomadora de forma subsidiária**, como determina a súmula 331, IV do TST e o § 7º do art. 10 da Lei 6.019/74, na peça inicial, o peticionante deve colocar a tomadora dos serviços como **litisconsorte passivo**, explicar **os motivos da condenação na causa de pedir e colocar tal pleito no pedido.** Caso contrário, a tomadora não responderá pelos haveres trabalhistas. Esse é o entendimento do TST, conforme podemos observar no julgado abaixo:

“EMBARGOS SUJEITOS À SISTEMÁTICA DA LEI Nº 11.496/2007 - CARÊNCIA DE AÇÃO - IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO - RECLAMAÇÃO

TRABALHISTA AUTÔNOMA AJUIZADA EM DESFAVOR DO TOMADOR DOS SERVIÇOS TERCEIRIZADOS - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - IMPOSSIBILIDADE - EXISTÊNCIA DE DECISÃO TRANSITADA EM JULGADO EM QUE FIGUROU NO POLO PASSIVO DA AÇÃO APENAS A EMPRESA PRESTADORA DOS SERVIÇOS. Há carência do direito de ação, por impossibilidade jurídica do pedido, quando o empregado ajuíza reclamação trabalhista autônoma em desfavor do tomador dos serviços terceirizados, pleiteando sua responsabilização subsidiária quanto à satisfação dos direitos trabalhistas reconhecidos em ação anterior, já cobertos pelo manto da coisa julgada material, em que figurou no polo passivo apenas a empresa prestadora dos serviços, real empregadora. A responsabilização do tomador dos serviços está condicionada à sua integração no polo passivo da reclamação trabalhista cujo título executivo judicial venha a assegurar ao obreiro a percepção de direitos trabalhistas não satisfeitos a tempo e modo pela empresa prestadora dos serviços, real empregadora. Seria impróprio reabrir a discussão em torno dos direitos trabalhistas pleiteados na primeira reclamação trabalhista, a fim de possibilitar, nesta segunda ação, que a empresa tomadora exercesse o direito constitucional a ampla defesa e contraditório, demonstrando o cumprimento das obrigações trabalhistas devidas pela real empregadora, pois, como se disse, tal controvérsia já fora dirimida pelo título executivo judicial transitado em julgado. A credibilidade da Justiça e dos provimentos jurisdicionais dela emanados não convive com decisões contraditórias a respeito da mesma relação jurídica, o que seria natural caso fosse admitida a pretensão em análise e possibilitado o ajuizamento de ação autônoma em desfavor do tomador dos serviços tratando da mesma matéria objeto de título executivo judicial devidamente aperfeiçoado. Embargos conhecidos e desprovidos” (TST-E-RR-231/2006-011-09-00.1, Ac. SBDI-1/TST, Rel. Min. Vieira de Mello Filho, in DJ 13.11.2009).

Em resumo, a peça prática dever ser feita da seguinte forma:

QUALIFICAÇÃO:

NOME DO RECLAMANTE, nacionalidade..., estado civil..., profissão, CTPS número ..., CPF..., endereço completo com CEP, por seu Advogado que esta subscreve (procuração anexa), com escritório profissional na (endereço completo), vem, à presença de Vossa Excelência, com fulcro no art. 840, § 1º, da CLT combinado com art. 319 do CPC propor a presente RECLAMAÇÃO TRABALHISTA pelo RITO em face de NOME DA RECLAMADA, pessoa jurídica de direito privado, inscrito no CNPJ sob no, sediada na (endereço completo) e da **NOME DA LITISCONSORTE, pessoa jurídica de direito privado, inscrito no CNPJ sob no, sediada na (endereço completo)**, pelos motivos de fato e de direito que abaixo expõe:

CAUSA DE PEDIR:

1. Mérito

1.1. Responsabilidade da tomadora

O reclamante foi contratado pela primeira reclamada (empresa de trabalho temporário), para prestar serviços na segunda reclamada (tomadora dos serviços). Assim, caso haja a insuficiência de bens por parte da primeira reclamada para quitar os débitos trabalhistas, requer que seja declarada por Vossa Excelência, a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora dos serviços – segunda reclamada – com embasamento no § 7º do art. 10 da Lei 6.019/74 e no item IV da súmula 331 do TST.