

NOVAS REGRAS DA TERCEIRIZAÇÃO 2017

Prof Edison Garcia Junior

DO TRABALHO TEMPORÁRIO

Regido pela Lei n.6.019/74, o trabalho temporário é contrato por prazo determinado permissivo de intermediação de mão de obra.

O artigo 1º teve sua redação melhorada ao mencionar as partes da relação civil: empresa de serviços e tomadoras de serviço, **mas também ampliou a extensão para atingir a prestação de serviços em geral, isto é, terceirização:**

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)

Já o art. 2º da Lei trouxe o conceito do instituto a manter as duas hipóteses que autorizam o trabalho temporário.

- Atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente
- À demanda complementar de serviços (antigo acréscimo extraordinário de serviços.)

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)

Também no art. 2º houve a inclusão de dois §§ importantíssimos e que serão certamente cobrados em prova:

- A vedação de contrato temporário para substituir grevistas, ressalvado os casos legais permitidos (por exemplo, dano irreparável se os empregados não mantiveram a manutenção dos serviços para evitar o dano)

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

- O conceito legal de demanda complementar de serviços correspondente a **“que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal”** (§ 2º)

Para Ricardo Resende “demanda complementar de serviços” amplia o conceito anteriormente previsto (acrécimo extraordinário de serviços) já que permite o trabalho temporário mesmo que tenha natureza intermitente.

Já alteração do art. 4º traz numa interpretação de que **é possível o trabalho temporário na atividade RURAL.**

Por outro lado, a previsão anterior de que **pessoa física** poderia ser empresa de trabalho temporário **foi excluída.**

*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)*

A nova Lei também **conceitua a empresa tomadora, em sincronia** com o art. 4º acima transcrito, esclarecendo que somente pessoa jurídica ou **entidade a ela equiparada pode contratar trabalho temporário (art. 5º)**

*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)*

O art. 6º foi totalmente alterado para trazer os requisitos para funcionamento e registro de empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho.

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)

Os requisitos do contrato de trabalho temporário também vêm dispostos em um rol, que poderá ser bastante cobrado.

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 conterà: (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

I - qualificação das partes;

II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;

III - prazo da prestação de serviços;

IV - valor da prestação de serviços;

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

No antigo art. 9º, a lei mencionava apenas: contrato escrito, motivo justificador e remuneração. Pois bem, o § 3º do art. 9º que prevê a possibilidade de **trabalho temporário em atividade-fim ou meio, encerra (ou não) qualquer celeuma a respeito da matéria.**

§ 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)*

Seguindo com as novas disposições, o art. 10º consagra a **inexistência de vínculo de emprego entre a empresa tomadora e os trabalhadores contratados** pela empresa temporária. Obviamente que existente os requisitos da relação de emprego, em consonância com a primazia da realidade, haverá o reconhecimento. A CLT não foi afetada!

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)

No mesmo dispositivo temos o limite de **180 dias, consecutivos ou não**, do contrato temporário com o **mesmo empregador**. Referido prazo, contudo, poderá ser prorrogado, excepcionalmente, **por 90 dias, conquanto comprovada as condições que o ensejaram. Anteriormente o prazo legal era de 03 meses e, por autorização do MTE poderia ser prorrogado por até 09 meses.**

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. (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)*

Cumprido esse prazo 180 + 90 dias, o mesmo trabalhador **não poderá prestar serviços para a mesma tomadora em prazo inferior a 90 dias**. O descumprimento dessa regra enseja o reconhecimento do vínculo empregatício com a tomadora de serviços.

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)

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

Acertadamente, ao trabalhador temporário contratado pela tomadora de serviços **não se aplica o contrato de experiência** previsto pela CLT, pois se o empregado já trabalhou por 180 + 90 dias, não há que se falar em experiência.

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)*

Quanto à responsabilidade pelos créditos trabalhistas por parte da tomadora, manteve-se o entendimento da Súmula n. 331 do TST, sendo **subsidiária**, evidentemente, referente ao período da prestação de serviços.

Art. 10. § 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)*

Aliás, segundo Ricardo Resende, **a responsabilidade solidária do tomador de serviços em caso de falência da empresa prestadora** de serviços continua em vigência, já que o art. 16 da Lei não foi revogado.

Em qualquer caso, tomadora deverá garantir as condições de higiene e segurança no trabalho, incluído atendimento médico e a refeição destinada aos empregados nas dependências da contratante.

Art. 9º

§ 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.

Sobre os vetos referentes ao trabalho temporário, segundo Vólia Bomfim Cassar

1) Foi vetado o artigo que garantia ao trabalhador temporário remuneração equivalente à dos empregados do tomador, regra que vigorava no artigo 12 do texto anterior da Lei 6.019/74. Tal veto pode gerar dupla interpretação: 1ª – que a empresa de trabalho temporário pode pagar qualquer

valor, sem direito à isonomia sequer salarial aos empregados do tomador; 2ª – Que foi vetado porque a isonomia não se limita à remuneração, mas também a todos os direitos normativos e benesses concedidas aos empregados do tomador.

2) Foi vetada a possibilidade de pagamento direto do FGTS para os contratos de curta duração (até 30 dias), mantendo-se a obrigatoriedade de depósito do FGTS na conta vinculado do empregado.

TERCEIRIZAÇÃO

Nos artigos 4º-A e 5º-A, a Lei traz ao ordenamento jurídico a terceirização em geral. A primeira observação é que **apenas pessoa jurídica pode TERCEIRIZAR trabalhadores**.

*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)*

Perceba que a legislação entende por terceirização em geral a prestação **de serviços determinados e específicos**, mas não traz elementos capazes de evitar interpretação opostas. Segundo Vólia B. Cassar surge três interpretações possíveis:

1. Caberá em atividade-fim, desde que especificado o serviço.

2. Os termos equiparam-se aqueles previsto no art. 443, § 1º da CLT relacionado ao contrato a termo para execução de serviço especificado ou realização de certo acontecimento.

3. Não cabe em atividade-fim, pois a lei não foi expressa.

A Desembargadora segue essa última interpretação justificando que quando o legislador quis ser expresso, ele o fez. Ricardo Resende, em contrapartida, diz que se tal distinção fosse pretendida pelo Legislador, ele teria a feito, logo, cabe tanto para atividade-fim quanto atividade-meio.

Por sua vez, o art. 4º-A trouxe os §§ 1º e 2º a **ratificar que é inválida a subordinação entre tomador e trabalhador, salvo o contrato temporário**. Perceba que a Súmula n. 331 do TST é confirmada, pois havendo subordinação haverá o reconhecimento do vínculo empregatício, consoante primazia da realidade, sem prejuízo do § 2º do mesmo artigo.

§ 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.*

O § 1º do artigo 4º-A trata da possibilidade **autorização para a denominada “quarteirização”**, ou seja, a subcontratação de outra empresa terceirizada. Para Ricardo Resende o dispositivo também abre margem para a pejorização, entendida como a contratação de trabalhador sob a forma de pessoa jurídica.

A lei trouxe rol dos requisitos para funcionamento de empresa de “terceirização”.

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);

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).

Observe, porém, que ao contrato do trabalho temporário, a Empresa de terceirização não precisa de registro no MTE, basta CNPJ e na Junta Comercial.

O art. 5º-A dispõe que contratante da empresa de terceirização é **QUALQUER** pessoa FÍSICA OU JURÍDICA.

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

Ao deixar em aberto à modalidade de pessoa jurídica, abre-se interpretação para que aquela de Direito Público (Administração Direta), empresa pública e sociedade de economia mista possam terceirizar serviços. Novamente se entra na discussão da atividade-fim, para esses efeitos.

Pois bem, a maioria dos doutrinadores tem firmado entendimento de que a terceirização em relação à Administração Pública é inconstitucional, pois viola o disposto no art. 37, II da CF, cujo ingresso no serviço público exige concurso público.

Há ainda os que vão além, ao afirmar que atividades de Estado, não podem ser terceirizadas. Nesses casos, tem-se que a segurança pública (concursos para a polícia em geral) e jurisdicional (Ministério Público, Tribunais e Poder Judiciário), por exemplo, não podem ser terceirizados. Enfim, o assunto é complexo.

Continuando com a legislação, os parágrafos do art. 5º-A preveem que é vedada utilização de trabalhadores para atividades distintas daquelas firmadas em contrato, cuja execução poderá ser nas instalações da contratante ou outro local acordado.

§ 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)

Igualmente ao trabalho temporário, a responsabilidade quanto ao ambiente de trabalho é de responsabilidade da contratante, desde que realizado em suas dependências ou local convencionado. Por outro lado, **DIFERENTEMENTE**, a lei tornou **FACULTATIVA** a extensão do mesmo **atendimento médico, ambulatorial e de refeições destinado aos seus empregados**.

§ 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)*

Quanto à responsabilidade do contratante na terceirização lícita e regular, em consonância com a Súmula n. 331 do TST, é **subsidiária**:

§ 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);*

Outro rol previsto na nova legislação é aquele referente aos requisitos do contrato de terceirização:

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

I - qualificação das partes;

II - especificação do serviço a ser prestado;

III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;

IV - valor.

Por fim, **não se aplica referida Lei às empresas de vigilância e transporte de valores**, pois reguladas por legislação própria. Já aos contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos da Lei.

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)

A finalizar a literalidade da Lei, o descumprimento dela sujeita à empresa a pena de multa (art. 19-A).

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)

LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017.

Mensagem de veto

Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas

urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

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

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

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

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

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

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

“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.” (NR)

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

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

- a) (revogada);
- b) (revogada);
- c) (revogada);
- d) (revogada);
- e) (revogada);

f) (revogada);

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

II - prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;

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

Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

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

I - qualificação das partes;

II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;

III - prazo da prestação de serviços;

IV - valor da prestação de serviços;

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

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

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

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

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

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

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

§ 3º (VETADO).

§ 4º Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

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

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

§ 7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.” (NR)

“Art. 11.

Parágrafo único. (VETADO).” (NR)

“Art. 12. (VETADO).” (NR)

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A, 19-B e 19-C:

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

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

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

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

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional 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)."

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

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991."

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

I - qualificação das partes;

II - especificação do serviço a ser prestado;

III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;

IV - valor.”

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

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

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

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

Brasília, 31 de março de 2017; 196º da Independência e 129º da República.

MICHEL TEMER

Antonio Correia de Almeida

Eliseu Padilha

Da transferência do empregado entre empresas do mesmo grupo econômico

INTRODUÇÃO

Em se tratando de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, o empregado contratado por uma delas pode ser, posteriormente, transferido para prestar serviços em favor de qualquer das empresas agrupadas, por força de um único contrato de emprego, porque o empregador é único e todas as empresas respondem solidariamente quanto à relação de emprego (artigo 2º, parágrafo 2º, da CLT).

Existirá grupo econômico sempre que uma ou mais empresas, embora cada uma delas tenha personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade (art. 2º, parágrafo 2º da CLT).

Alguns doutrinadores entendem que, para haver tal “circulação” do trabalhador entre as empresas do grupo, deverá existir pacto contratual, com

cláusula expressa de mobilidade, sob pena de nulidade, já que pode configurar-se em alteração das condições contratuais em prejuízo para o trabalhador.

Entendemos que mesmo no caso em que não haja pactuação prévia no contrato de trabalho sobre a possibilidade de o empregado ser transferido para outra empresa do mesmo grupo econômico, é possível efetivar a transferência, desde que haja a concordância do empregado e que este fato não lhe acarrete prejuízo direto ou indireto.

Ainda, entendemos que referida concordância não necessita ser expressa, podendo ser tácita.

Portanto, a transferência de empregado entre empresas do mesmo grupo econômico será lícita se forem mantidas as mesmas condições de trabalho e contados os direitos trabalhistas desde o início do primeiro contrato.

Neste sentido:

"TRANSFERENCIA DE EMPREGADO ENTRE EMPRESAS DO MESMO GRUPO ECONOMICO. A mudança de empregador, em razão de transferência aceita de forma tácita pelo empregado para empresa do mesmo grupo econômico, não acarreta, necessariamente, a rescisão do primeiro contrato de trabalho. Trata-se de alteração compreendida no poder diretivo do empregador, cuja ilicitude, a teor do artigo 468 da CLT, dependeria da prova do prejuízo e da ausência de consentimento, ainda que tácito. Assim, mantidas as mesmas condições de trabalho e contados os direitos trabalhistas da data de início do primeiro contrato, não se divisa ilicitude na transferência, necessária a caracterização da rescisão contratual. Recurso conhecido e provido" (TST-RR-391.129/1997.8 – Ac. 3a Turma – Relatora Ministra MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI – DJ 28.10.2004).

CATEGORIAS COM REGRAS ESPECIAIS

As regras especiais que beneficiam os empregados de uma empresa não se estendem aos empregados da outra, ainda que integrantes do mesmo grupo.

Isto porque as regras especiais (ex: bancários) somente obrigam e beneficiam as empresas e os respectivos empregados destinatários da norma. Já as regras gerais aplicam-se a todos os trabalhadores não regidos por normas especiais.

Assim, independentemente do enquadramento sindical que decorre da atividade preponderante executada pelo grupo econômico, se, por exemplo, alguns empregados prestam serviços em estabelecimentos bancários (que integram o grupo), somente eles são beneficiados com as regras especiais que regulamentam o trabalho bancário.

Cabe ressaltar, porém, que nos casos de fraude a lei, em que a empresa dominante constitui uma outra para lhe prestar serviços, alterando o enquadramento sindical dos empregados para evitar a aplicação de regras especiais mais favoráveis aos trabalhadores, os empregados transferidos continuam tendo o direito de se beneficiar das regras especiais.

A título de exemplo, citamos o seguinte julgado:

“Alteração contratual. Transferência de empregado para empresa do grupo econômico com o propósito de obstar-lhe as vantagens e os direitos próprios de sua categoria. Flagrante existência de prejuízos (CLT, artigo 468) apta a justificar a nulidade da alteração efetuada” (Proc. 01881- 2004-054-02-00-9 – TRT 2a Reg. – 6a Turma – Relator Juiz Rafael E. Pugliese Ribeiro – COESP 07.08.2006)

A fraude trabalhista fica mais evidente quando o empregado é transferido para outra empresa do mesmo grupo econômico, sem alteração do local de trabalho e dos serviços e sem os benefícios que lhe eram conferidos anteriormente (ex: jornada reduzida de trabalho, gratificação de função, etc):

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. Fraudulenta transferência do empregado para empresa do mesmo grupo econômico, sem alteração do local de serviço e das atividades do trabalhador. Aplicação dos benefícios conferidos aos bancários. Não comprovada a divergência jurisprudencial nem caracterizada a violação literal de dispositivos legais. Agravo não provido” (AIRR-478627/1998 – TST – Ac. 4a Turma – Relator Juiz Convocado ANDRÉ AVELINO RIBEIRO NETO – DJ 25.06.1999).

ENQUADRAMENTO SINDICAL

A legislação trabalhista brasileira define que o enquadramento sindical do empregado deve ser feito de acordo com a atividade preponderante do empregador, exceto quando integrar categoria diferenciada (ex: vendedor).

Se não houver atividade preponderante, o enquadramento dos trabalhadores se dará na categoria profissional equivalente a cada atividade desenvolvida pelo empregador.

Além disso, o enquadramento sindical leva em consideração o local da prestação de serviços, de modo que dependendo da localização do estabelecimento (matriz, filial etc.), pode decorrer um enquadramento específico, mesmo quando se tratar de uma mesma empresa.

Para alguns doutrinadores, a regra geral de enquadramento sindical deve prevalecer mesmo diante do empregador-grupo, sendo necessário apenas definir a atividade preponderante desenvolvida pelo conjunto das empresas agrupadas. No caso de não haver definição da atividade preponderante, propõe alguns autores a aplicação da regra excepcional estabelecida no parágrafo 1o, do artigo 581, da CLT, isto é, as empresa

agrupadas, suas filiais, agências, subsidiárias, sucursais se vinculam a categoria econômica correspondente a atividade executada..

Entendemos como Délio Maranhão e Arnaldo Sussekind, renomados doutrinadores trabalhistas, que o enquadramento sindical deve ocorrer por empresa, salvo quando os empregados da subsidiária “trabalhem, exclusivamente, para esta, em ‘conexão funcional’ com a atividade... da empresa-mãe”.

Assim, entendemos que o trabalhador transferido de uma empresa para outra do mesmo grupo econômico, passa a ser regido pelas normas coletivas aplicadas aos empregados da empresa para o qual foi transferido.

TEMPO DE SERVIÇO

É unânime, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, o entendimento de que é possível a contagem de tempo de serviço prestado as diversas empresas integrantes do grupo econômico para fins de estabilidade ou indenização quando da rescisão contratual (antiga estabilidade decenal).

Vejam-se a propósito os seguintes julgados:

Somam-se, para todos os efeitos legais, os períodos de trabalho havidos com empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico” (TRT-PR-RO-7.009/91, Ac. 1a T. 5.5422/93, Rel. Juiz Pretextato Pennafort Taborda Ribas Netto; DJ/pr 28.5.93, P. 51).

“Tempo de serviço anterior prestado a empresa integrante do mesmo grupo e computável para fins indenizatórios” (Ac. TRT 1a Região, 2a Turma, proc. 2.234/74, Rel. Celso Lanna, proferida em 27.8.74, in Dicionário de Decisões Trabalhistas, Calheiros Bomfim, Rio, 1976, p. 315).

Para muitos doutrinadores, a soma do tempo de serviço se estende para todos os fins, inclusive para efeito de pagamento do 13o salário, concessão de férias, reconhecimento de estabilidade etc.

JORNADA DE TRABALHO

Se por força do contrato de trabalho, um empregado cumpre jornada reduzida de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, ele tem direito adquirido de continuar a cumprir a mesma carga horária na empresa para onde for transferido.

Caso a empregadora queira aumentar a jornada de trabalho de 40 (quarenta) para 44 (quarenta e quatro) horas semanais, poderá fazê-lo mediante o pagamento de um aumento salarial proporcional, para que o empregado não sofra prejuízos pecuniários com o aumento da jornada.

Já se a transferência impuser ao empregado, carga horária inferior aquela que vinha cumprindo na empresa anterior, não poderá sofrer redução salarial, ainda que proporcionalmente a redução da jornada de trabalho.

A redução salarial direta (nominal) ou indireta (decorrente de redução da jornada de trabalho, de diminuição de trabalho quando por peca) e proibida pela legislação trabalhista.

A redução salarial só é permitida em casos excepcionais e mesmo assim mediante acordo ou convenção coletiva.

SALÁRIO

Embora as empresas de um mesmo grupo econômico possam adotar políticas salariais e benefícios distintos, e certo que no caso de transferência de empregado de uma empresa para outra não pode haver redução do salário recebido, porque o contrato de trabalho é único e o artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal, asseguram a irredutibilidade salarial: “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

Corroborando esse entendimento está o seguinte julgado:

GRUPO ECONOMICO. SUCESSIVOS CONTRATOS DE TRABALHO. TRANSFERENCIAS. REDUCAO SALARIAL ILICITA. CARACTERIZACAO NA HIPOTESE CONCRETA. O procedimento de demitir o empregado de uma das empresas do grupo econômico (terceira Reclamada), onde recebia determinado salário, admiti-lo em outra empresa do mesmo grupo (quarta Reclamada), com salário inferior e, posteriormente, transferi-lo de volta para a empregadora anterior (terceira Reclamada), revela contornos evidentes de manobra tendente a continuar obtendo a mesma prestação de serviços, mas com dispêndio menor a título de salário. Hipótese em que se configura ilícita redução salarial, determinado o pagamento das diferenças requeridas. Sentença que se mantém”. (Processo 00866-2005-014-10-00-1 – TRT 10ª Região - Ac. 3ª Turma – Relator Juiz Braz Henriques de Oliveira - publicado em 14.07.2006).

Isso evita que as empresas se sirvam do expediente fraudulento de transferir empregados para pagar salários inferiores, prestando os mesmos serviços.

ESTABILIDADE NO EMPREGO E REINTEGRAÇÃO

Considerando a figura do empregador único, entendemos ser possível reintegrar empregado portador de estabilidade no emprego em outra empresa do grupo econômico se ao tempo da reintegração já não existir a empresa para a qual prestava serviços.

Ao contrário do que se imagina, as empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico não são somente responsáveis solidárias de forma passiva,

ou seja, pelos débitos, mas também de forma ativa, sendo uma delas, a possibilidade de transferência dos empregados de uma empresa para outra.

PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS PARA TRANSFERÊNCIA

Os procedimentos administrativos, para transferência de trabalhadores entre empresas do mesmo grupo econômico ou entre estabelecimentos da mesma empresa, deverão ser os seguintes:

a) Livro ou Ficha de Registro na Carteira de Trabalho

a.1) Na parte destinada a “Observações” da ficha ou folha do Livro de Registro (da empresa/estabelecimento cedente), bem como, na parte reservada a “Anotações Gerais” da CTPS do empregado, fazer a seguinte anotação: “o empregado foi transferido do CNPJ para o CNPJ, na data de ..., onde terá o número de registro ..., mantendo-se todos os direitos já adquiridos pelo trabalhador”.

a.2) Enviar a empresa/estabelecimento para a qual o empregado foi transferido a fotocópia da ficha de registro ou folha do livro, com a referida anotação.

a.3) No local onde o empregado irá trabalhar, abre-se nova ficha de registro ou folha do livro, se for o caso, transcorrendo-se os dados da anterior e lançando-se a mesma anotação em “Observações”: “O empregado foi transferido do CNPJ ..., na data, onde estava registrado sob nº, mantendo-se todos os direitos já adquiridos pelo trabalhador”.

b) Formulário “CAGED”

O formulário “Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)”, de envio obrigatório a todos os empregadores (exceto domésticos) deverá ser também preenchido por ocasião de transferência de empregados. A transferência de local de trabalho dos empregados deverá ser informada no CAGED, tanto pelo estabelecimento que realizou a transferência, quanto pelo estabelecimento que recebeu o empregado.

Observar que existem códigos próprios para a situação de transferência:

- Código “70” - transferência de entrada; e
- Código “80” - transferência de saída.

No manual do CAGED existem as seguintes informações:

- O mês e ano para primeiro emprego, reemprego e transferência de entrada tem que ser o mesmo da competência informada. Para informar esses tipos de admissões referentes a meses anteriores, fazer por meio do arquivo “Acerto”.
- Na “transferência de entrada” deve ser considerada como data de admissão a

data da transferência - data de entrada no estabelecimento receptor.

- O prazo para a entrega do CAGED será até o dia 7 do mês subsequente à efetivação da transferência. Recaindo esta data em dia não útil, deverá ser entregue no primeiro dia útil imediatamente anterior.

c) Formulário da “RAIS”

Por ocasião do preenchimento e da entrega da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), deverá o empregador observar os procedimentos no Manual de Orientação da RAIS do referido ano-base publicado pelo Ministério do Trabalho.

d) FGTS - “SEFIP”

Com referência aos depósitos fundiários, o estabelecimento do qual o empregado estiver se “desligando” deverá informar:

- Código “N1” - transferência de empregado para outro estabelecimento da mesma empresa; ou
- Código “N2” - transferência de empregado para outra empresa que tenha assumido os encargos trabalhistas, sem que tenha havido rescisão de contrato de trabalho.
- Código “N3” - empregado proveniente de transferência de outro estabelecimento da mesma empresa ou de outra empresa, sem rescisão do contrato de trabalho.

e) FGTS - Transferência das Contas Vinculadas

A transferência provisória do empregado para outra localidade não acarreta mudanças no depósito do FGTS, a empresa pode continuar efetuando os depósitos na conta original do empregado.

Caso haja a transferência definitiva do empregado e a empresa não adotar o regime de centralização de depósitos deverá providenciar a transferência da conta do FGTS do empregado para a localidade onde este passará a exercer sua atividade, por intermédio da GFIP.