



**NOTA SOBRE O SUBSTITUTIVO DO SENADO FEDERAL  
AO PROJETO DE LEI Nº 4.302-B, DE 1998**

**NOVA LEI DO TRABALHO TEMPORÁRIO  
REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO**

**Secretaria Nacional de Organização da CUT<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Trabalho elaborado pela Subseção DIEESE-CUT Nacional; Assessoria da Secretaria Nacional de Organização da CUT; e Escritório Crivelli Advogados Associados. 21 de outubro de 2008.

## **NOTA SOBRE O SUBSTITUTIVO DO SENADO FEDERAL AO PROJETO DE LEI Nº 4.302-B, DE 1998<sup>2</sup>**

### **NOVA LEI DO TRABALHO TEMPORÁRIO REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO**

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) aprovou, em 15 de outubro de 2008, o Projeto de Lei nº 4.302-C, de 1998, Substitutivo do Senado Federal ao Projeto de Lei nº 4.302-B, de 1998, que altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3/1/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas e dá outras providências e que dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços e terceiros.

Antes de apresentar as alterações propostas pelo Projeto de Lei nº 4302, cabe sintetizar o que é em que condições o trabalho temporário pode ser utilizado, pela atual legislação em vigor (Lei nº 6019, de 1974 e Decreto 73.841, de 1974):

#### **I. SÍNTESE DA ATUAL LEI DO TRABALHO TEMPORÁRIO**

A atual Lei em vigor do trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 1974 e Decreto nº 73.841, de 1974) permite às empresas fazerem uso deste tipo de trabalho nos casos de “necessidade transitória de substituição” (por exemplo, férias ou afastamento por licença de um empregado regular) ou “acréscimo extraordinário de serviços” (exemplo, o setor de comércio em época natalina)<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Trabalho elaborado pela Subseção DIEESE-CUT Nacional; Assessoria da Secretaria Nacional de Organização da CUT; e Escritório Crivelli Advogados Associados. 21 de outubro de 2008.

<sup>3</sup> Cabe mencionar que há outras formas de contratação por prazo determinado previstas no atual ordenamento jurídico brasileiro. Na CLT, o contrato por prazo determinado é aquele em que as partes acordam o seu prazo final. De acordo com o Parágrafo 2º do artigo 443 da CLT, o contrato por prazo determinado só é válido, em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; de contrato de experiência. O contrato por tempo determinado deve cumprir as seguintes condições: a) não pode ser superior a dois anos, para os serviços de natureza transitória ou para as atividades empresariais transitórias. O contrato de experiência não pode ser superior a 90 dias. O contrato por prazo determinado somente pode ser prorrogado uma única vez (artigo 451 da CLT). “O contrato não pode suceder outro em período inferior a seis meses (art. 452 da CLT). Exceção à regra ocorre se o término do contrato resultou da execução de serviços especializados ou da ocorrência de certo acontecimento. Havendo a sucessão do contrato por prazo inferior a seis meses, o contrato de trabalho será considerado por prazo indeterminado”.

Vale a pena citar também o contrato de trabalho por tempo determinado permitido pela Lei nº 9.601, de 1998 (Decreto nº 2.490, de 1998). Como já exposto, a duração do trabalho temporário é de no máximo 3 meses, enquanto a do contrato por prazo determinado pela Lei 9.601 é de até dois anos. O trabalho temporário destina-se à substituição de trabalhadores permanentes e acréscimos de serviços extraordinários de serviços. Diferentemente, o contrato por prazo determinado somente pode ser feito em situações que representem acréscimos no número de empregados. O contrato por prazo determinado não pode ser utilizado para substituição de pessoal regular e permanente contratado por prazo indeterminado. No trabalho temporário, o trabalhador é contratado pela empresa de trabalho temporário para prestar serviços à empresa tomadora. Ao passo que, no contrato por prazo determinado, o contrato é feito diretamente entre o trabalhador e a empresa destinatária dos serviços. Além disso, ao contrário do trabalho temporário, o contrato por prazo determinado exige acordo ou convenção coletiva (que estabelecerá cotas máximas deste tipo de contratação no total de empregados da empresa).

É, pois, “*uma espécie de terceirização por prazo determinado*”<sup>4</sup>, especialmente porque a contratação deve ser feita por empresa prestadora de serviços que tem como finalidade disponibilizar mão-de-obra temporária.

O contrato é feito entre a empresa prestadora de serviço e a empresa tomadora. Este contrato deve ser por escrito e nele ser expresso o motivo pelo qual a empresa tomadora está requerendo trabalho temporário. A empresa de serviço temporário também deverá ser registrada junto ao Ministério do Trabalho.

A duração do trabalho temporário é de no máximo 3 meses, “*salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social*”.

O artigo 12 da atual Lei do trabalho temporário assegura ao trabalhador temporário:

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);

c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5107, de 13 de setembro de 1966;

d) repouso semanal remunerado;

e) adicional por trabalho noturno;

f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;

g) seguro contra acidente do trabalho;

h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

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

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

---

<sup>4</sup> Extraído de: MARQUES. Fabíola; ABUD, Cláudia José. *Direito do Trabalho*. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2007. (Série Leituras Jurídicas/ Provas e Concursos).

O trabalhador temporário não tem direito à multa de 40% sobre o FGTS e aviso prévio, quando da rescisão do contrato de trabalho.

Além disso, os direitos deste trabalhador limitam-se ao que está exposto acima. Não se aplicam a ele os demais direitos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Por exemplo: regulamentação da jornada noturna; adicional de insalubridade; adicional de periculosidade; proteção à mulher; proteção ao menor etc.

## **II. A EXCEPCIONALIDADE DO TRABALHO TEMPORÁRIO**

A Constituição Federal de 1988 estabelece o direito ao trabalho (artigo 6º) e à relação de emprego protegida (artigo 7º, caput e Inciso I). Os valores e princípios do Direito do Trabalho foram incorporados ao texto constitucional. Dentre eles, o princípio da continuidade da relação de emprego (daí a prevalência dos contratos por prazo indeterminado).

Excepcional, portanto, é o contrato por prazo determinado (ou contrato a termo) e suas modalidades.

A lei 6.019/74 criou o chamado “trabalho temporário”. Estabeleceu uma relação jurídica triangular (trabalhador temporário – empresa de trabalho temporário – tomadora de serviços temporários). Criou, limitadamente, alguns direitos e estabeleceu limites e conceitos ao manejo do contrato temporário.

Maurício Godinho Delgado afirma, com razão, que:

“ao longo das décadas, desde 1974, (a jurisprudência) buscou construir um controle civilizatório sobre essa figura jurídica excepcional, trazendo-a, ao máximo, para dentro das fronteiras juslaborativas. Nesse quadro evolutivo, hoje prepondera o entendimento de que o contrato temporário, embora regulado por lei especial, é um contrato de emprego, do tipo pacto a termo, apenas submetido às regras especiais da Lei n. 6.019/74. Eclipsou-se, desse modo, a intenção original da Lei n. 6.019/74 de formar tipo legal inconfundível com o regido pelos arts. 2º e 3º, *caput*, da CLT” (Curso de Direito do Trabalho, 7ª. edição, LTr, 2008, página 451)

### **III. PRINCIPAIS MUDANÇAS NO TRABALHO TEMPORÁRIO, INTRODUZIDAS PELO PROJETO DE LEI Nº 4302, APROVADO NA CTASP**

#### **1. MUDANÇA NO CONCEITO DE TRABALHO TEMPORÁRIO**

O Projeto de Lei nº 4302 altera o referido conceito, ao estabelecer que:

“Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física (...) para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços (...) que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrentes de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal”

A definição de demanda complementar de serviços como sendo aquela que decorre de fatores imprevisíveis ou quando tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal, permite, a nosso ver, maior abrangência de uso pela empresa deste tipo de contratação. Afinal, os serviços adicionais podem ou não ser previsíveis; e a intermitência (irregularidade do serviço) pode ser periódica. Por conseguinte, este conceito está próximo de eliminar o caráter “extraordinário” do serviço posto na Lei em 1974.

#### **2. AMPLIAÇÃO DA DURAÇÃO DO CONTRATO TEMPORÁRIO**

O artigo 10 da atual Lei 6019/1974 (ver íntegra em anexo) prevê que o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora, com relação a um mesmo empregado, não pode exceder a 3 meses, salvo autorização do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

O PL 4302 amplia a possibilidade de duração do contrato, com relação ao mesmo empregador, para 180 dias consecutivos ou não, podendo ser prorrogado por até 90 dias, consecutivos ou não.

Mais ainda: o prazo previsto *“poderá ser alterado mediante acordo ou convenção coletiva”*.

Trata-se de uma grande flexibilização no uso desse tipo de contratação, que, como se sabe, é claramente mais frágil que a chamada contratação por prazo indeterminado. Esta última, por exemplo, tem direito à multa de 40% sobre o FGTS e aviso prévio em casos de demissão sem justa causa.

Igualmente grave é que a duração de um contrato de 180 dias prorrogáveis por mais 90 dias é incompatível com o conceito de trabalho temporário exposto na atual Lei nº 6.019: *“trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços”*.

Não bastasse isso, o Projeto de Lei nº 4.302 ainda permite que acordo ou convenção coletiva possa alterar (inclusive para mais) o tempo de duração do contrato (Parágrafo 3º, art.10 do Projeto de Lei).

É de se argüir a impossibilidade de se estabelecer, mesmo por acordo coletivo ou por convenção coletiva, prazo ainda mais dilatado para o trabalho temporário, sob pena de ferir o princípio constitucional da razoabilidade e da proporcionalidade que preside a criação da norma jurídica.

O trabalho temporário é excepcional e transitório. Os prazos legais já são excessivamente generosos com o instituto (note-se que na lei atual o prazo máximo do contrato, em relação ao trabalhador temporário, é de 3 meses). Portanto, admitir a **flexibilização** do prazo do contrato de trabalho temporário, ainda que mediante negociação coletiva<sup>5</sup>, atenta contra o “padrão civilizatório” de que trata Delgado, e os princípios da razoabilidade e proporcionalidade ínsitos à criação da norma jurídica.

Note-se que o STF já consagrou que os atos emanados do Poder Público, incluindo-se os legislativos, estão sujeitos à observação dos princípios constitucionais da Razoabilidade e da Proporcionalidade:

**“TODOS OS ATOS EMANADOS DO PODER PÚBLICO ESTÃO NECESSARIAMENTE SUJEITOS, PARA EFEITO DE SUA VALIDADE MATERIAL, À INDECLINÁVEL OBSERVÂNCIA DE PADRÕES MÍNIMOS DE RAZOABILIDADE.** - As normas legais devem observar, no processo de sua formulação, critérios de razoabilidade que guardem estrita consonância com os padrões fundados no princípio da proporcionalidade, pois todos os atos emanados do Poder Público devem ajustar-se à cláusula que consagra, em sua dimensão material, o princípio do *“substantive due process of law”*. Lei Distrital que, no caso, não observa padrões mínimos de razoabilidade. A EXIGÊNCIA DE RAZOABILIDADE QUALIFICA-SE COMO PARÂMETRO DE AFERIÇÃO DA CONSTITUCIONALIDADE MATERIAL DOS ATOS ESTATAIS. - A exigência de razoabilidade - que visa a inibir e a neutralizar eventuais abusos do Poder Público, notadamente no desempenho de suas funções normativas - atua, enquanto categoria

---

<sup>5</sup> Veremos, mais adiante, o grave problema da representação sindical no caso da terceirização.

fundamental de limitação dos excessos emanados do Estado, como verdadeiro parâmetro de aferição da constitucionalidade material dos atos estatais. APLICABILIDADE DA TEORIA DO DESVIO DE PODER AO PLANO DAS ATIVIDADES NORMATIVAS DO ESTADO. - A teoria do desvio de poder, quando aplicada ao plano das atividades legislativas, permite que se contenham eventuais excessos decorrentes do exercício imoderado e arbitrário da competência institucional outorgada ao Poder Público, pois o Estado não pode, no desempenho de suas atribuições, dar causa à instauração de situações normativas que comprometam e afetem os fins que regem a prática da função de legislar.” **(ADI-MC-2667/DF, Relator Ministro Celso de Mello, Publicado no DJ 12.03.2004, página 36).**

Registre-se ainda que O parágrafo 3º do artigo 10 do PL, traz perigosa expressão “*mediante acordo ou convenção coletiva*”. Ao não fazer referência a acordo **coletivo** poderá desencadear interpretação dúbia e atijar idêntica polêmica acerca da compensação de horas extras, pela ausência da qualificação – coletivo – ao termo “acordo”. Em outras palavras, a expressão acordo, embora remeta a acordo coletivo, deveria estar expressa na lei, evitando debate futuro acerca da possibilidade de acordo individual<sup>6</sup>.

### **3. REPRODUÇÃO DO QUE JÁ ESTÁ ESTABELECIDO NA ATUAL LEI DO TRABALHO TEMPORÁRIO QUANTO À EQUIVALÊNCIA DE REMUNERAÇÃO**

O Projeto de Lei praticamente se limita a reproduzir o que a atual Lei do Trabalho Temporário já garante a este trabalhador. Diz o Projeto de Lei:

“São assegurados ao trabalhador temporário, no período em que estiver à disposição da empresa tomadora de serviços, os seguintes direitos, a serem cumpridos pela empresa de trabalho temporário:

- “ I – salário equivalente ao percebido pelos empregados que trabalham na mesma função ou cargo da tomadora;
- II – jornada de trabalho equivalente à dos empregados que trabalham na mesma função ou cargo da tomadora;
- III – proteção previdenciária e contra acidentes do trabalho a cargo do INSS;

Tanto a atual Lei quanto o Projeto de Lei 4302 garantem equivalência de salário entre o trabalhador temporário e o trabalhador da empresa tomadora.

<sup>6</sup> Não se trata de preocupação meramente acadêmica. O artigo 59 da CLT foi objeto de intenso debate judicial, acabando por prevalecer a tese de que o acordo para a compensação de horas pode ser individual, desde que escrito (Súmula 85 do TST).

No caso da jornada, o texto do Projeto de Lei parece avançar um pouco mais que a Lei atual, ao garantir “jornada equivalente”, ao passo que a Lei atual garante jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento). Contudo, o texto do Projeto de Lei não faz qualquer referência ao pagamento da hora extra. Isto pode abrigar interpretações diversas no futuro.

#### **4. PERMISSÃO DO TRABALHO TEMPORÁRIO NAS ATIVIDADES-MEIO E ATIVIDADE-FIM DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS**

Embora não mencione explicitamente termos como “atividade-fim” e “atividade-meio”, o Projeto de Lei nº 4302 acaba atingindo diretamente um dos principais itens presentes no Enunciado nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (ver íntegra em anexo”), que é a proibição da terceirização na atividade-fim. Diz o Inciso III do Enunciado nº 331 do TST:

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

Na ausência de lei regulando a **terceirização**, a jurisprudência, como já exposto por Delgado, estabeleceu parâmetros do que o autor chamou de “controle civilizatório pela ordem jurídica do país”(op.cit., página 463).

Em linha de evolução jurisprudencial, o TST abandonou a Súmula 256, editando a Súmula 331. Esta última, comparada com aquela outra, abrandou o rigor no reconhecimento de vínculo direto, fazendo incidir conceitos de atividade-fim e atividade-meio; admitindo a terceirização (controlada) da atividade-meio e a proibindo na atividade-fim.

O que faz o Projeto de Lei nº 4.302/1998? Em linha de **contrabando jurídico-legislativo** insere, no texto da lei de trabalho temporário, conceito diverso para a “empresa prestadora de serviços a terceiros”. Neste último caso, abandonando os critérios fixados na jurisprudência, silencia quanto às atividades meio e fim, estabelecendo uma tênue noção de “serviços determinados e específicos”.

Ademais, de maneira semelhante a outras iniciativas de legitimação de fraudes (como no caso da Emenda 3), o PL 4302 aprovado na CTASP, diz, em sua Seção I (do Trabalho Temporário), artigo 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”

Portanto, este texto fortalece ainda mais a permissão da terceirização tanto na atividades-fim, quanto nas atividades-meio da empresa, pois não se configurará a obrigatoriedade do vínculo de emprego mesmo nas chamadas atividades-fim. Esta permissão da terceirização na atividade-fim é reconhecida textualmente no relatório do Deputado Sandro Mabel, que é o relator do Projeto.

Além disso, embora possa ser questionada juridicamente sua legalidade, o texto aprovado dificulta o cumprimento na Justiça do Trabalho da exigência de vínculo de emprego sempre que caracterizadas a habitualidade, onerosidade, subordinação e pessoalidade na relação entre uma empresa e determinado trabalhador.

Um dos debates que a terceirização traz é exatamente a fraude que envolve inúmeras contratações. São muitas as ações trabalhistas que têm como objetivo caracterizar a fraude a fim de pedir o vínculo de emprego diretamente com a tomadora do serviço.

Um artigo que nega, em todas as circunstâncias, o vínculo de emprego não deveria constar no texto da lei. Se o contrato de terceirização for lícito não gerará vínculo de emprego. Mas se na relação do empregado da empresa terceirizada com a empresa contratante estiverem presentes a habitualidade, a pessoalidade, a onerosidade e a subordinação, haverá uma relação de emprego. A lei não pode negar tal situação.

## **5. AUSÊNCIA DE INFORMAÇÃO E NEGOCIAÇÃO PRÉVIAS EM PROCESSOS DE TERCEIRIZAÇÃO**

O Projeto de Lei 4.302 não faz qualquer referência à necessidade de que os sindicatos sejam previamente informados dos projetos de terceirização por parte das empresas, bem como não menciona a negociação coletiva como um dos fatores de estabilidade das relações de trabalho em processos de mudança nas condições de produção e trabalho.

Estes itens – informação e negociação prévias – são considerados pela CUT como elementos essenciais para um projeto de regulamentação de terceirização que possa contar com o apoio da Central.

## **6. NÃO HÁ REFERÊNCIA À REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

Atualmente, um dos temas em debate no movimento sindical refere-se à representação de trabalhadores terceiros. Para muitos, os terceiros devem ser representados pela categoria preponderante da empresa tomadora (principal).

Nas recentes negociações no Fórum Tripartite constituído pelo Ministério do Trabalho, a CUT vem defendendo a constituição de Comitê formado pelos sindicatos da empresa tomadora e pelos sindicatos de trabalhadores das empresas contratadas, para negociar e monitorar os processos de terceirização.

O texto não faz qualquer referência a este tema.

## **7. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA**

Um dos destaques aprovados ao Substitutivo do Senado Federal ao PL nº 4.302/1998 foi o que estabelece que:

“A empresa contratante é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços”.

O conceito de responsabilidade solidária estava contido originalmente no Substitutivo da Câmara Federal. Depois, no Substitutivo do Senado Federal, ele foi substituído pelo conceito de responsabilidade subsidiária, e agora retorna ao texto na forma de destaque.

De fato, a responsabilidade solidária é, do ponto de vista dos trabalhadores, melhor do que a responsabilidade subsidiária. Esta última significa que somente se a

prestadora de serviços não pagar é que a contratante arcará com as dívidas. O grande problema é esgotar a execução contra a prestadora. No caso da responsabilidade solidária, o trabalhador pode acionar qualquer uma das empresas.

## **8. POSSIBILIDADE DE QUE A LEI, SE APROVADA, SEJA APLICADA INCLUSIVE ÀS ATIVIDADES RURAIS**

A ementa do Projeto de Lei nº 4302 diz:

“Altera dispositivos da Lei nº 6019, 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 nas empresas de prestação de serviços a terceiros”

Note-se que, na ementa do Projeto de Lei, a expressão “empresas urbanas” está relacionada somente ao “trabalho temporário”. Já com relação ao “trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros”, não há alusão às empresas urbanas. Redobra-se, pois, a preocupação com a possibilidade de aplicação da lei, se aprovada, inclusive às atividades rurais.

A quebra de paradigma, portanto, é absoluta. Além de ampliar o conceito de trabalho temporário, na mesma lei, permite a criação de empresas de prestação de serviços “determinados e específicos”, na atividade-meio ou fim da empresa (urbana ou rural).

## **9. INCONSTITUCIONALIDADE DO PROJETO DE LEI: FERE O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO**

A ampliação do que era excepcional atinge o núcleo jurídico de proteção ao trabalho e ao trabalhador (artigos 6º e 7º da Constituição federal), bem como, à própria organização sindical (artigo 8º) e eficácia da tutela coletiva.

Maurício Godinho Delgado faz aguda observação acerca de tema pouco examinado pela doutrina e pela jurisprudência, relativo à terceirização.

Mesmo que pudéssemos admitir que, aprovada a Lei, estaria ela submetida ao “controle civilizatório” do Judiciário e, nesse sentido, se buscasse retomar uma proteção que o legislador se negou a entregar, é certo que haveria limite para a interpretação judicial.

Poder-se-ia manter o princípio da não discriminação remuneratória, assegurando aos trabalhadores da empresa prestadora de serviços, os mesmos direitos dos trabalhadores da tomadora de serviços.

Poder-se-ia assegurar, como assegurado está no PL, a responsabilidade solidária da tomadora de serviços<sup>7</sup>.

No entanto, há um terceiro fator que não pode ser “remediado”. Trata-se do princípio de proteção coletiva, com relação aos empregados terceirizados.

Diz **DELGADO**: “A terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados. A noção de ser coletivo obreiro, basilar ao Direito do Trabalho e a seu segmento juscoletivo, é inviável no contexto de pulverização de força de trabalho, provocada pelo processo terceirizante.” (op.cit., página 471)

Novamente tem o autor toda a razão.

O nosso sistema sindical está ancorado na representação da “categoria profissional e econômica” (artigo 8º, CF/88).

Os trabalhadores “terceirizados” ou “temporários” não constituem categoria profissional própria.

Portanto, somente o sindicato preponderante da categoria profissional hegemônica da empresa tomadora de serviços poderia representá-los. Essa é a proposta de DELGADO quando afirma que “A presente adequação jurídica da terceirização permitirá conferir verdadeira **eficácia social, efetividade**, ao princípio do ser coletivo obreiro no tocante aos trabalhadores terceirizados” (op. cit, página 472).

Na prática, porém, sabe-se dos inúmeros entraves para que essa representação se efetive, no contexto da “(des)organização” sindical brasileira.

---

<sup>7</sup> Aqui um observação que, embora esteja em nota de rodapé, é da maior importância. O PL faz distinção quanto as obrigações trabalhistas e previdenciárias. No que tange ao trabalho temporário, a obrigação da tomadora de serviços é subsidiária (§ 7º do artigo 10 do PL). No que tange à empresa contratante dos serviços de empresa prestadora de serviços a terceiros, a obrigação é solidária (§ 5º do artigo 5º-A, inserido na Comissão do Trabalho).

Os limites impostos para a negociação coletiva (ausência de uma legislação que promova a negociação; que estabeleça claramente o conceito e punição para as práticas anti-sindicais; o desenho institucional da representação legal e da superposição das categorias profissionais ecléticas, “mais específicas” ou diferenciada) agudizam-se quando entra em cena a empresa terceirizada e os empregados dela contratados.

O silêncio da lei, sobre essa matéria, é significativo. Amplia as possibilidades de terceirização, sem estabelecer contrapartidas que dêem efetividade às normas jurídicas de proteção, quer quanto aos direitos individuais, quer quanto aos direitos coletivos do trabalho.

#### **IV. CONCLUSÃO**

O Projeto de Lei nº 4302 aprovado na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) é mais uma Reforma Trabalhista “fatiada”, feita sem o devido debate na sociedade e que poderá ter repercussões profundas em termos de precarização da contratação no Brasil.

Ao possibilitar a ampliação do trabalho temporário para 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias, e nova prorrogação possível por meio da negociação coletiva, o Projeto de Lei permitirá que esta forma de contratação seja largamente utilizada para reduzir os direitos trabalhistas no Brasil. Isto porque, as empresas poderão se valer destas novas regras para reduzir em grande medida seus custos: o trabalhador temporário não tem direito ao aviso prévio nem à multa do FGTS, quando da rescisão do contrato. Além disso, o trabalhador temporário não tem direito a uma série de direitos previstos na CLT (adicional de insalubridade, periculosidade, etc).

Registre-se que, do ponto de vista do trabalhador, o trabalho temporário sempre foi visto como uma espécie de “bico qualificado”, ou, em outros termos, uma inserção na empresa menos precária que a informalidade total. Mas é um “bico”. É esta forma de contratação que poderá se difundir enormemente a partir da aprovação do Projeto de Lei nº 4302.

Além de precarizar a contratação da força-de-trabalho, ele regulamenta a terceirização de uma forma bastante negativa para os trabalhadores. Autoriza a terceirização nas atividades-fim e nas atividades-meio. Não prevê a informação e a

negociação prévia. O único elemento positivo – se é que se possa utilizar este termo diante de um projeto tão negativo no seu todo à classe trabalhadora – é a responsabilidade solidária.

Se aprovado no Congresso e sancionado pelo Presidente da República, o Projeto de Lei 4302 se sobreporá ao Enunciado nº 331 do TST, único instrumento (que por si só é insuficiente e que não impede a precarização do trabalho) que estabelece alguma forma de cerceamento à difusão das formas mais precarizadoras da terceirização.

O Projeto de Lei nº 4302/1998 é, em suma, uma nova tentativa de quebra do controle civilizatório. Pelo caráter ampliativo e genérico da proposta legislativa e quebra do padrão civilizatório posto nos artigos 6º, 7º e 8º da Constituição Federal, há inobservância dos padrões mínimos de razoabilidade, conforme precedentes já traçados pelo STF acerca da atividade legislativa.

Em virtude de todo o exposto, a CUT posiciona-se frontalmente contrária ao Projeto e lutará, juntamente com todas as suas entidades filiadas, pela sua não aprovação no Congresso Nacional.

Diante do caráter maléfico do PL nº 4302/98, a CUT conclama os parlamentares do Congresso Nacional comprometidos com os direitos sociais, a rejeitar o referido projeto e a votar a mensagem nº 389/2003, do Presidente Lula, que propõe sua retirada de tramitação. Esperamos que o Congresso Nacional seja sensível aos pleitos da maioria da sociedade brasileira. Por isso vamos mobilizar os sindicatos e suas bases.



## Presidência da República Subchefia para Assuntos Jurídicos

### LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974.

[Regulamento](#)  
[Vide Lei nº 7.855, de 1989](#)

Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.

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

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

Art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.

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

Art. 4º - Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);

c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5107, de 13 de setembro de 1966;

d) repouso semanal remunerado;

e) adicional por trabalho noturno;

f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;

g) seguro contra acidente do trabalho;

h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

\* **Nota:** Texto redigitado e sujeito a correções.

**TST Enunciado nº 331** - Revisão da [Súmula nº 256](#) - Res. 23/1993, DJ 21, 28.12.1993 e 04.01.1994 - Alterada (Inciso IV) - Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000 - **Mantida** - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

**Contrato de Prestação de Serviços - Legalidade**

**I** - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

**II** - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). ([Revisão do Enunciado nº 256 - TST](#))

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

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