



Secretaria de Relações do Trabalho
Coordenação-Geral de Relações do Trabalho

NOTA TÉCNICA CGRT/SRT/MTE Nº 81/2008

Trata-se de considerações a respeito do Substitutivo do Senado Federal ao Projeto de Lei nº 4.302-C, de 1998, que *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*, aprovado na Comissão de Trabalho de Administração e Serviço Público - CTASP da Câmara dos Deputados em 15/10/2008, com modificações.

2. O propósito do projeto em referência consiste em alterar dispositivos da Lei nº 6.019, de 1974, que trata da modalidade de trabalho temporário e incluir em seu bojo disposições acerca das relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

3. Assim, passariam a ser regidos pela mesma lei, as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante.

4. O art. 2º da Lei nº 6.019 conceitua o trabalho temporário como sendo *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*.

5. O trabalho temporário é figura jurídica excepcional em nosso ordenamento jurídico, entendido como um contrato de emprego, do tipo pacto a termo, submetido a regramentos especiais da lei que o regulamenta. Nessa modalidade de contratação, o trabalhador está juridicamente vinculado a uma empresa de trabalho temporário, de quem recebe suas parcelas contratuais, mas presta serviços a outra empresa, para atender à necessidade transitória de substituição do pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. Há, aqui, a típica intermediação de mão-de-obra e a única situação de terceirização lícita em que se permite a pessoalidade e a subordinação diretas do trabalhador terceirizado perante o tomador de serviços.

6. Pretende a proposição em comento substituir uma das circunstâncias hábeis a autorizar a contratação pela empresa, qual seja, o acréscimo extraordinário do serviço, por outra que em nada altera o espírito da redação anterior: o atendimento à demanda complementar de serviços.

7. Observa-se que as mesmas necessidades empresariais atendidas pelos trabalhadores temporários podem ser preenchidas por empregados submetidos a contrato

celetista por tempo determinado (art. 443^[1] da CLT) e que o rol de direitos previstos pela norma que regulamenta o trabalho temporário é mais reduzido do que o dirigido aos trabalhadores regulados pela CLT, mesmo quando submetidos estes a contratos a termo, motivo pelo qual acredita-se que a contratação direta pela empresa tomadora deve ser estimulada.

8. Desse modo, entende-se que qualquer alteração nas hipóteses autorizadoras de contratação de trabalhadores temporários é desprovida de sentido caso vise simplesmente modificar a redação legal sem qualquer alteração em seu conteúdo e sem extensão aos trabalhadores temporários dos demais direitos previstos aos empregados celetistas.

9. O art. 6º da Lei nº 6.019 dispõe acerca dos documentos que deverão instruir o pedido de registro da empresa de trabalho temporário perante este Ministério do Trabalho e Emprego. O projeto em análise reduz o rol de documentações exigidas por aquele dispositivo legal, suprimindo a necessidade de apresentação de documentos salutarés à comprovação de idoneidade da empresa temporária no que se refere, inclusive, a sua conseqüente responsabilização jurídica em caso de inadimplemento de obrigações relativas a seus empregados. Entre os documentos excluídos citem-se a apresentação da Relação Anual de Informações Sociais –RAIS, que, entre outros escopos, individualiza o trabalhador e serve de base para o pagamento do abono salarial, e a prova de propriedade do imóvel-sede ou recibo referente ao último mês relativo ao contrato de locação, que, em última análise, garante ao trabalhador em caso de demanda judicial a ciência acerca da localização de seu possível credor.

10. Ademais, verifica-se que o requisito constante no inciso III, da nova redação proposta ao art. 6º pelo projeto, de comprovação pela empresa de possuir capital social de, no mínimo cem mil reais, está por demais defasado, visto que não corresponde sequer à metade do atualmente exigido pela alínea b^[2] do comando normativo em vigor.

11. A nova redação proposta ao art. 10 da lei em referência estende o prazo máximo para a utilização pela empresa tomadora dos serviços do trabalhador temporário de três meses para cento e oitenta dias, com possibilidade de prorrogação por até noventa dias, podendo o contrato temporário com um mesmo trabalhador chegar a vigorar por nove meses.

12. Possibilita, ainda, o § 3º daquele dispositivo proposto, a alteração do prazo previsto mediante acordo ou convenção coletiva, permitindo, por via legal, na prática, a contratação temporária pelo prazo que convier ao tomador.

13. A possibilidade do contrato temporário chegar aos nove meses pretendidos, ou, o que seria mais lamentável, a prazos ainda superiores determinados em negociação coletiva, entra em contradição com o próprio espírito da lei em exame. De fato, a coerência com a transitoriedade que rege a relação de trabalho formulada pela Lei nº 6.019, de 1974, inadmite aumento do prazo de contratação de trabalhador temporário. Tal alargamento prejudica o

[1] Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

...

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

[2]

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

...

- b) prova de possuir capital social de no mínimo quinhentas vezes o valor do maior salário mínimo vigente no País;

trabalhador à medida que incentiva esta modalidade de contratação, em detrimento da contratação direta e por prazo indeterminado ou determinado regida pela CLT.

14. Propõe, ainda, o texto do projeto, alterar a redação do art. 12 da Lei nº 6.019, que dispõe acerca dos direitos trabalhistas do trabalhador temporário. O referido dispositivo em vigor arrola direitos bem mais reduzidos que os concedidos aos trabalhadores regulados pela CLT, muito embora deva ser reconhecido o crescente esforço da jurisprudência trabalhista no sentido de mitigar seu caráter flagrantemente discriminatório por meio da aplicação do preceito isonômico contido na alínea “a^[3]”, daquele comando legal, que assegura comunicação remuneratória entre o trabalhador temporário e o empregado de mesma categoria da empresa tomadora, de modo a estender ao trabalhador terceirizado todas as verbas contratuais percebidas pelo empregado efetivo do tomador.

15. Ainda que o supramencionado posicionamento jurisprudencial seja quase unânime na ordem justralhista brasileira, a proposta de redação do substitutivo em análise ao art. 12 reduz ainda mais o rol de direitos do trabalhador temporário, no contra fluxo de toda a construção doutrinária e judicial a respeito do tema.

16. De fato, restaram ao trabalhador temporário, de acordo com a nova redação proposta, direitos contidos em magros três incisos, onde deveria haver a completa extensão a essa categoria de trabalhadores de todos os direitos previstos aos empregados celetistas. Tal discriminação é inadmissível e rebaixa drasticamente o padrão civilizatório dos trabalhadores temporários.

17. Mesclando dois assuntos que, no entender desta Pasta são independentes^[4], o substitutivo ao projeto em estudo inclui no corpo da Lei nº 6.019 dispositivos que tratam do tema da prestação de serviços a terceiros.

18. Ainda que seja consenso no âmbito deste Ministério do Trabalho e Emprego que a contratação de serviços terceirizados deva ser regulamentada, entende-se que, conforme adiante será demonstrado, o projeto em análise tratou de forma muito simplória e lacunosa fenômeno tão importante de contratação. Senão, vejamos:

19. O art. 2º do projeto determina que a lei do trabalho temporário passaria a vigorar acrescida dos arts. 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A, 19-B e 19-C.

20. O art. 4º-A conceitua como empresa prestadora de serviços a terceiros *a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos* e, em seu parágrafo primeiro, dispõe que tal empresa *contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores ou subcontrata outras empresas para a realização desses serviços*. Mais adiante, o parágrafo segundo daquele dispositivo determina que *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*.

21. Do texto do dispositivo supra infere-se que a subcontratação de serviços pela empresa contratada é permitida sem restrições e controles. A subcontratação irrestrita não

^[3] 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.

^[4] No trabalho temporário, o produto da contratação é a mão-de-obra do trabalhador, já no contrato de prestação de serviços terceirizados o produto do contrato é o serviço especializado prestado pela contratada e não a mão-de-obra de seus empregados.

prevista no contrato original é forma provável de precarização dos direitos do trabalhador, tendo em vista que não possibilita a efetiva identificação dos responsáveis pelas obrigações trabalhistas dos trabalhadores envolvidos. Tal problemática poderia ser solucionada com a obrigatoriedade de previsão no contrato original da possibilidade de subcontratação de parte dos serviços terceirizados, de monitoramento do contrato pela contratante e de comprovação, pela contratada do cumprimento das obrigações trabalhistas relativas aos empregados que participarem da execução dos serviços, com identificação individual de cada um deles.

22. Quanto à determinação prevista no parágrafo segundo, observa-se que carece de complementação. Ocorre que, de fato, sendo civil a relação contratual existente entre as partes não há que se falar em relação de emprego entre os empregados da contratada e muito menos de seus sócios e a contratante. Todavia, faz-se necessário que seja excepcionada a hipótese de na prestação dos serviços ficar configurada a relação de emprego nos termos do *caput* art. 3º^[5] da CLT.

23. O art. 4º-B arrola os requisitos necessários ao funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros. Foram exigidos, por tal dispositivo a prova de inscrição da empresa no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica, seu registro na Junta Comercial, além de capital social compatível com o número de empregados.

24. Entende-se que apenas os requisitos mencionados não são aptos a assegurar a contratação de empresa idônea pela contratante, visto que a ausência de documentos comprobatórios da regularidade da contratada perante seus empregados, como por exemplo, certificado de regularidade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço –FGTS, comprovante de entrega da Relação Anual de Informações Sociais –RAIS e Certidão Negativa de Débito –CND da Previdência Social, podem ensejar contratações de empresas que tangenciem a aplicação da legislação trabalhista e colaborem, conseqüentemente, com a precarização dos direitos do trabalhador.

25. Ademais, acredita-se que o número de empregados da contratada não é elemento preciso para ser utilizado como parâmetro de solvência de seu capital social, tendo em vista que o grau de qualificação do trabalhador e a especialização da atividade da empresa podem vir a ser inversamente proporcionais ao número de empregados contratados.

26. O art. 5º-A define contratante como a *pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos*. Verifica-se, aqui, imprecisão quanto à pessoa contratante, tendo em vista que não está definida a natureza jurídica de tal ente. Assim, no silêncio do dispositivo, a conclusão a que pode chegar o aplicador da lei é que esta modalidade de contratação também seria aplicável às pessoas jurídicas de direito público, o que, no entender desta Pasta, seria uma extensão inconveniente, já que a administração direta, autárquica e fundacional tem premissas de contratações próprias e ainda mais limitativas, que não se adéquam às determinações genéricas do projeto em referência.

27. O § 4º do art. 5º-A determina que a contratante *poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição, destinado aos seus empregados, existentes nas dependências da contratante, ou local por ela designado*. Entende-se que tal dispositivo deveria prever a obrigatoriedade de tais atendimentos aos empregados da contratada, quando esta não os prestar, e não uma mera faculdade, no intuito de coibir, de fato, discriminação eventualmente gerada entre trabalhadores de empresas diversas que prestam serviços nas mesmas instalações.

[5] Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

28. Vale ressaltar, que o texto do projeto, na parte que se presta a regular o trabalho temporário, determina a extensão obrigatória do atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos empregados da contratante, ao trabalhador da empresa de trabalho temporário. Assim, se a isonomia impõe-se até mesmo na terceirização temporária, de curto prazo, muito mais necessária sua imposição às situações de terceirização permanentes, nas quais os casos de discriminação podem ser muito mais graves e constantes.

29. O § 5º do dispositivo em análise trata da responsabilização da empresa contratante no que tange às obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços. O substitutivo, em seu original, previa que tal responsabilidade seria subsidiária. A Comissão de Trabalho de Administração e Serviço Público - CTASP da Câmara dos Deputados, todavia, transformou em solidária tal responsabilização.

30. Há de se admitir que a responsabilização solidária é o melhor meio de se garantir a satisfação judicial dos direitos do obreiro. Todavia, acredita-se que havendo efetivo controle, pela contratante, do ajuste celebrado entre ela e a empresa prestadora de serviços, com a integração ao contrato de documentos comprobatórios da regularidade dessa última empresa, inclusive no que se refere às obrigações trabalhistas perante seus empregados, além de monitoramento do contrato e individualização dos trabalhadores envolvidos na prestação dos serviços, a responsabilização subsidiária daria mais lisura aos procedimentos de contratação. Isso porque tal controle obrigatório fadaria à extinção aqueles contratos celebrados com empresas inidôneas, já que a segurança jurídica advinda de uma adequada regulamentação legal, onde contratante e contratada estariam cientes de seus direitos e obrigações, forçaria, ainda que indiretamente, a realização de contratos mais equilibrados entre as partes, com melhor seleção, pela contratante, das empresas contratadas.

31. A responsabilidade solidária ficaria restrita, então, aos casos em que não houvesse cumprimento pela contratante das obrigações de efetuar controle rigoroso do pacto e de exigir na celebração do contrato os documentos supramencionados.

32. O art. 5º-B do projeto em exame determina que o contrato deverá conter: a qualificação das partes, a especificação do serviço a ser prestado, o prazo para realização do serviço e o valor. A CTASP alterando o substitutivo do Senado, aprovou a inclusão nesse dispositivo do inciso VI do art. 6º do projeto original, que determina que o contrato deverá conter multa e indenização pelo descumprimento de cláusula contratual ou de obrigações trabalhistas e previdenciárias.

33. Entende esta Pasta que a ausência de cláusula que garanta a comprovação pela contratada à contratante do cumprimento das obrigações trabalhistas relativas aos empregados que participarem da execução dos serviços e ainda o monitoramento do contrato pela contratante, além de cláusula que preveja a resolução do contrato, quando identificado o inadimplemento das obrigações trabalhistas, esvazia o conteúdo da proposição, à medida que não assegura a satisfação dos direitos do trabalhador e não dá segurança jurídica à contratante em face de uma futura responsabilização judicial. Ademais, a obrigatoriedade de inclusão no contrato de multa e indenização pelo descumprimento de cláusula contratual, sem especificação clara acerca de seus pretensos credores e devedores, além da possível reversão de valores aos trabalhadores prejudicados, leva à inocuidade do dispositivo em exame.

34. Por fim, determina o projeto, em seu art. 19-A, que o descumprimento do disposto em seu conteúdo sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa e, esclarece, no § 1º daquele

dispositivo, que a fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da CLT.

35. Ocorre que referida proposição não esclarece a que multa o dispositivo se refere, além de não instituir multas administrativas relacionadas ao descumprimento dos aspectos relacionados ao contrato celebrado entre as partes. Deixou-se de prever, por exemplo, punição à contratante e contratada pela contratação de serviços não determinados ou genéricos ou pela não inclusão no contrato das cláusulas legais obrigatórias. A ausência de multa para as situações relatadas encoraja a não observância pelas partes de requisitos essenciais a essa modalidade de contratação, e possibilita a precarização dos direitos dos trabalhadores envolvidos na prestação dos serviços.

36. Feitas as considerações acima expostas, e tendo-se demonstrado que o Substitutivo do Senado Federal ao Projeto de Lei nº 4.302-C, de 1998, com as modificações realizadas pela Comissão de Trabalho de Administração e Serviço Público - CTASP da Câmara dos Deputados não se presta a regulamentar de forma eficaz as relações de trabalho temporário e a contratação de serviços terceirizados, opina-se por sua rejeição.

Brasília, 20 de outubro 2008.

Hérica de Sampaio e Melo
Auditora-Fiscal do Trabalho/CGRT/SRT

De acordo. Ao Secretário de Relações do Trabalho.

Brasília, 20 de outubro de 2008.

MARIA DA GLORIA BITTENCOURT
Coordenadora-Geral de Relações de Trabalho

De acordo. Encaminhe-se cópia aos interessados.

Brasília, 20 de outubro de 2008.

ANDRÉ LUÍS GRANDIZOLI
Secretário-Adjunto de Relações do Trabalho
