



**FENASERHTT**

# CARTILHA SOBRE A LEI Nº 13.429/17

Marco regulatório para a Terceirização e  
atualização da Lei 6.019/74 do Trabalho Temporário



# ÍNDICE

Introdução	04
Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017	05
Perguntas e respostas	12
Depoimentos	19
História da Terceirização	22
Conclusão	29
Expediente	30

A stylized, dark-colored graphic of a human figure is positioned in the lower half of the page. The figure is composed of simple geometric shapes: a circle for the head, a rectangular torso, and a large, angular shape for the legs and feet. The figure is semi-transparent, allowing the text of the table of contents to be seen through it.



# INTRODUÇÃO

A Lei nº. 13.429, publicada no Diário Oficial da União em 31 de março de 2017, alterou dispositivos da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o Trabalho Temporário, e definiu parâmetros legais para a Prestação de Serviços a Terceiros, reivindicação iniciada há quase duas décadas pelo Sindeprestem, e depois pela Fenaserhht, na tentativa de implantar um ambiente de negócios mais seguro juridicamente.

# ÍNTEGRA DA LEI 13.429/2017

O conteúdo da nova lei foi publicado em edição extra do Diário Oficial da União, de 31 de março de 2017, conforme segue:



## 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, evidentemente 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 conterà:

- 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) 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 conterá:

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

Para ler a íntegra da lei na página do DOU, [CLIQUE AQUI](#)





# PERGUNTAS E RESPOSTAS

Com a entrada em vigor da nova legislação, muitos questionamentos surgiram por parte de empresas e trabalhadores. A seguir, algumas dúvidas frequentes sobre a aplicação da Lei 13.429/17 nos casos de Terceirização e Trabalho Temporário.

Com o objetivo de auxiliar as empresas que representa, o Sindeprestem disponibilizou um canal de comunicação exclusivo:  
[duvidas@sindeprestem.com.br](mailto:duvidas@sindeprestem.com.br)



# TRABALHO TEMPORÁRIO



## **A LEI 6.019/74 REFERE-SE A QUAIS RELAÇÕES DE TRABALHO?**

Continua a dispor das relações de trabalho na empresa de Trabalho Temporário e agora, com a Lei 13.429/17, incluiu as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

## **QUAL É A DEFINIÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO?**

É um serviço prestado por pessoa física contratada por uma empresa de Trabalho Temporário para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços da tomadora.

## **É POSSÍVEL CONTRATAR UM TRABALHADOR TEMPORÁRIO PARA SUBSTITUIR TRABALHADORES EM GREVE?**

Não. A Lei 6.019/74, com a atualização, veda expressamente a contratação de trabalhador temporário para substituir trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

## **NO TRABALHO TEMPORÁRIO, O QUE É DEMANDA COMPLEMENTAR DE SERVIÇOS?**

São serviços oriundos de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, que tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

## **A EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO PRECISA SER REGISTRADA NO MINISTÉRIO DO TRABALHO?**

Sim. O artigo 4º da Lei 6.019/74 manteve esta exigência.

## **HOUVE ALTERAÇÃO DOS REQUISITOS PARA FUNCIONAMENTO E REGISTRO DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO?**

Sim. De acordo com a Lei 13.429/17, os requisitos são:

- a) prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica;
- b) prova de registro na Junta Comercial da localidade em que fica a sede da empresa;
- c) comprovar capital social mínimo de R\$ 100.000,00.

## **CONTINUA OBRIGATÓRIO O CONTRATO POR ESCRITO ENTRE A EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO E A TOMADORA DE SERVIÇOS?**

Sim. O contrato deverá conter: qualificação das partes; motivo justificador da demanda; prazo da prestação de serviços; valor da prestação de serviços; disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador.

## **QUEM É RESPONSÁVEL POR GARANTIR CONDIÇÕES DE SEGURANÇA, HIGIENE E SALUBRIDADE DOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS?**

Quando a tarefa for realizada nas dependências da tomadora de serviços ou em local por ela designado, a responsabilidade será da tomadora de serviços.

## **O ATENDIMENTO MÉDICO, AMBULATORIAL E DE REFEIÇÃO DESTINADO AOS EMPREGADOS DA TOMADORA DE SERVIÇOS DEVE SER ESTENDIDO AOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS?**

Sim, de acordo com a atualização da Lei nº 6.019/74, artigo 9º §2º.

## **O TRABALHO TEMPORÁRIO PODE SER DESENVOLVIDO NA ATIVIDADE-FIM DA EMPRESA TOMADORA?**

Sim, essa autorização está expressa na atualização da Lei nº 6.019/74.



## QUAL É O VÍNCULO DE EMPREGO DOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS COM A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS?

Não há vínculo empregatício neste caso.

## QUAL O PRAZO DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO?

Pode ser de até 180 dias, consecutivos ou não.

## O PRAZO DE 180 DIAS DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO PODE SER PRORROGADO?

Sim, comprovada a manutenção das condições que motivaram a contratação, o contrato poderá ser prorrogado por mais 90 dias, consecutivos ou não.

## O TRABALHADOR TEMPORÁRIO PODE SER SUBMETIDO AO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA?

Não, de acordo com a atualização da Lei nº 6.019/74.

## QUANDO O TRABALHADOR TEMPORÁRIO TIVER LABORADO 180 DIAS E PRORROGADO O CONTRATO POR MAIS 90 DIAS, QUAL É O INTERVALO MÍNIMO PARA QUE ELE VOLTE A SER CONTRATADO PELA MESMA TOMADORA?

O trabalhador só poderá ser colocado à disposição do mesmo tomador de serviços em novo contrato temporário após 90 dias do término do contrato anterior. Não observado o intervalo exigido, caracterizará vínculo empregatício com o tomador.

## QUAL A RESPONSABILIDADE DA EMPRESA TOMADORA QUANTO ÀS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO?

Responsabilidade subsidiária.





# TERCEIRIZAÇÃO

## COMO FICA O CONCEITO DE EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS A TERCEIROS COM A NOVA LEI?

Pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

## NA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS, QUAL EMPRESA É RESPONSÁVEL PELA CONTRATAÇÃO, REMUNERAÇÃO E DIREÇÃO DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS?

A responsabilidade é exclusivamente da empresa prestadora de serviços, que terá o vínculo empregatício com os trabalhadores terceirizados.

## É PERMITIDA A SUBCONTRATAÇÃO DE OUTRA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS A TERCEIROS?

Sim, de acordo com o Art.4º-A, §1º da Lei 13.429/17.

## QUAIS OS REQUISITOS PARA O FUNCIONAMENTO DE UMA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS A TERCEIROS?

- a) prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica;
- b) registro na Junta Comercial;
- c) capital social compatível com a quantidade de empregados:
  - I - empresas até 10 empregados, capital mínimo de R\$ 10 mil
  - II - empresas entre 11 e 20 empregados, capital mínimo de R\$ 25 mil
  - III - empresas entre 21 e 50 empregados, capital mínimo de R\$ 45 mil
  - IV - empresas entre 51 e 100 empregados, capital mínimo de R\$ 100 mil
  - V - empresas acima de 100 empregados, capital mínimo de R\$ 250 mil



## **QUEM É RESPONSÁVEL POR GARANTIR AS CONDIÇÕES DE SEGURANÇA, HIGIENE E SALUBRIDADE DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS?**

Quando o trabalho for realizado nas dependências da contratante ou em local por ela previamente convencionado, a responsabilidade é da contratante.

## **A EMPRESA CONTRATANTE DEVE ESTENDER AO TRABALHADOR TERCEIRIZADO O MESMO ATENDIMENTO MÉDICO, AMBULATORIAL E DE REFEIÇÃO OFERECIDO AOS EMPREGADOS NAS DEPENDÊNCIAS PRÓPRIAS OU LOCAL POR ELA DESIGNADO?**

A extensão é facultativa de acordo com a Lei 13.429/17.

## **QUAL A RESPONSABILIDADE DA CONTRATANTE QUANTO ÀS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS DO TRABALHADOR?**

Responsabilidade subsidiária.

## **O QUE DEVE CONTER O CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS FIRMADO ENTRE A EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS A TERCEIROS E A CONTRATANTE?**

Deve conter: qualificação das partes; especificação do serviço a ser prestado; prazo para realização do serviço, quando for o caso; valor.

## **A ATUALIZAÇÃO DA LEI Nº 6.019/74 É APLICÁVEL ÀS EMPRESAS DE VIGILÂNCIA E TRANSPORTE DE VALORES?**

Não. Nestes casos as relações de trabalho permanecem reguladas por legislação especial, e, subsidiariamente, pela CLT.

## **QUANDO A LEI Nº 6.019/74 ATUALIZADA ENTRA EM VIGOR?**

A atualização da lei já está em vigor desde sua publicação, em 31 de março de 2017. Os contratos vigentes poderão ser adequados aos termos da Lei, se as partes assim acordarem.



### **COM A LEI 13.429/17, COMO FICAM OS CONCURSOS PÚBLICOS?**

Contratações para cargos em órgãos públicos seguem uma legislação própria. Não há alterações. Para algumas funções empresas prestadoras são escolhidas por licitação.

### **QUAIS SÃO OS DIREITOS DO TERCEIRIZADO?**

Todos os direitos previstos pela CLT: Férias, 13º. salário, INSS, FGTS, além de benefícios definidos em Convenção Coletiva.

### **O SALÁRIO DE QUEM É TERCEIRIZADO É MENOR?**

A remuneração varia de acordo com a função a ser desempenhada pelo trabalhador. O piso salarial e reajustes são acordados por Convenção Coletiva com o sindicato laboral.

### **TRABALHO TEMPORÁRIO E TERCEIRIZAÇÃO SÃO A MESMA COISA?**

Não, são duas modalidades de contratação distintas e formais, com direitos trabalhistas previstos por lei e remuneração compatível com a função exercida.





# DEPOIMENTOS



"A terceirização sancionada com vetos pela Presidência é de uma leveza e simplicidade extraordinárias e não prejudica minimamente os trabalhadores. Se houver necessidade de salvaguarda, nós faremos. Tenho certeza que a terceirização vai incentivar o emprego. Não tem um prejuízo sequer para os trabalhadores. A última coisa que o governo quer é prejudicar o trabalhador."

**Michel Temer, presidente da República**



"O número de empresas terceirizadas pode aumentar, já que surgirão novas tendências. O Brasil tem que mirar no futuro do trabalho. Isso vai ser bom para o mercado, para o próprio trabalhador. Pode resultar em maiores salários. A rotatividade pode até diminuir porque reduz muito a insegurança jurídica. Até então, contratos eram interrompidos por falta de clareza na legislação. A partir de agora haverá um compromisso maior do trabalhador com a empresa e elas passarão por uma qualificação maior. Essa é a mudança imediata."

**Vander Moraes, presidente da Fenaserh e do Sindeprestem**



“Dizem que a terceirização vai eliminar direitos sociais, o que é uma absoluta inverdade, dado que as empresas terceirizadas têm de registrar e pagar todos os benefícios devidos ao funcionário, inclusive garantir as mesmas condições de salubridade, higiene e segurança dos outros colegas. Essa terceirização, portanto, não tem absolutamente nada de selvagem em termos de direitos sociais.”

**José Pastore, professor da FEA-USP e presidente do Conselho do Trabalho da Fecomercio-SP**



“A terceirização jamais precarizou, tem seus problemas como qualquer segmento, mas é um dos poucos setores, por exemplo, com 100% formalidade, a considerar que paga praticamente todos os seus impostos diretamente na fonte. A meu ver, os parlamentares que votaram contra o Projeto de Lei, sem dúvida votaram contra o Brasil, principalmente neste momento crucial da retomada da economia.”

**Ermínio Lima Neto, vice-presidente da Central Brasileira do Setor de Serviços – Cebrasse**



“O que precariza o emprego é a situação econômica do país, não a terceirização. O trabalhador terceirizado tem todos os direitos do não terceirizado. É uma calúnia dizer o contrário.”

**Almir Pazzianotto, advogado trabalhista, ex-ministro do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho (TST)**



“A sanção da lei da terceirização é extremamente importante para o ambiente negocial do País. Há mais de 12 milhões de trabalhadores que vivem em função da terceirização. Isso vai dar segurança jurídica e previsibilidade a uma importante ação econômica no Brasil, que era suportada por uma súmula do Tribunal Superior do Trabalho. Os possíveis ajustes na regulamentação da lei poderão ser feitos por meio do relatório.”

**Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), relator da reforma trabalhista na Comissão Especial da Câmara do Trabalho (TST)**



“A terceirização é um fenômeno global e uma realidade no Brasil. Temos 12 milhões de trabalhadores nessa modalidade de contrato, inclusive o poder público contrata empresas terceirizadas. A regulamentação da terceirização vem justamente na direção de um marco regulatório que dê proteção ao trabalhador. Onde está escrito que o trabalhador terceirizado vai perder direitos?”

**Ronaldo Nogueira, ministro do Trabalho e Emprego**



“Precisamos melhorar a empregabilidade no país. A terceirização é uma ferramenta já utilizada, mas que, com a nova lei, terá ampliada a perspectiva de mais trabalhadores terceirizados. Só isso já é motivo suficiente para comemorar. Nenhum direito do trabalhador está sendo retirado. São lamentáveis os argumentos utilizados para descaracterizar este momento tão importante para o Brasil como é a aprovação da lei para a terceirização.”

**Deputado federal Laércio Oliveira (SD-SE)**



“A lei 13.429 não apenas regulamenta a terceirização no Brasil, mas representa o primeiro passo para uma grande reforma trabalhista. Talvez seus críticos ainda não tenham percebido, mas o país passa a fazer parte de uma grande revolução mundial nas relações do trabalho. Ao contrário do que dizem seus opositores, trabalhadores não perderão direito algum com a nova lei. Todos os terceirizados têm carteira assinada como qualquer empregado fixo nas empresas. Depois, a tendência no mercado de trabalho nos países mais avançados é a da prestação de serviço. A sociedade mudou com as novas tecnologias e fechar os olhos a isso é condená-la ao atraso. O marco regulatório, além de trazer segurança jurídica, propicia condição de maior longevidade para os contratos. Não haverá mais dúvidas sobre aplicação da terceirização na atividade-fim. Havia entendimentos divergentes e contratos

eram rompidos ou deixavam de ser firmados, gerando grande insegurança às empresas prestadoras de serviços. O cenário vai mudar. Quero ressaltar o fato de o Sindprestem ter liderado essa monumental conquista. O presidente Vander Morales exerceu o papel de líder atuante na trincheira institucional, fazendo-se presente nas inúmeras audiências e reuniões realizadas no âmbito dos Três Poderes. Tenho o orgulho de dizer que participei na linha de frente dessa luta ao longo de duas décadas.”

Gaudêncio Torquato, consultor político



# HISTÓRIA DA TERCEIRIZAÇÃO

## O INÍCIO DA LUTA

A defesa da Terceirização começou nos idos da Assembleia Nacional Constituinte de 1987. Na época, o enunciado 256, do TST, classificava de ilegal a prestação de serviços a terceiros. Uma movimentação junto aos deputados constituintes da época liderada pela APREST, a associação que abriu os caminhos da luta, resultou na exclusão de um artigo que proibia a atividade na Constituição.

## O PL DE CARVALHO

Na Constituinte, o deputado Augusto Carvalho, com origem no Sindicato dos Bancários, liderou o movimento contrário à Terceirização. Com a retirada do artigo que proibia a prestação de serviços a terceiros na Constituição, Carvalho propôs um projeto de lei com o mesmo fim: acabar com a Terceirização no país. Naquele tempo, os projetos iam primeiro para a CCJ com o propósito de avaliar se o texto proposto era constitucional ou não. O projeto de lei foi aceito. A Terceirização estava novamente na mira da proibição. Figura de proa, sempre afinado com o ideário do setor, foi o então deputado José Maria Eymael.

## TEMER E ATALIBA

O projeto foi para a comissão e teve como relator o deputado João Hermann, de Piracicaba, que proibia, em seu relatório, a Terceirização. Portanto, aprovava o projeto de Carvalho, de nº 1.898/89. O setor procurou o deputado Michel Temer, da Comissão de Constituição e Justiça, que, por sua vez, se amparou em denso parecer jurídico de um colega de escritório de advocacia, o constitucionalista Geraldo Ataliba. Com este parecer, encomendado na época por Amâncio Baker e Ermínio Alves de Lima Neto, então presidente e vice-presidente da APREST, Temer fez um voto em separado que derrotou o relatório. Por unanimidade. O calendário marcava: 23 de novembro de 1989. Foi a segunda grande vitória do setor.

## MAIS UM PL CONTRÁRIO

Na época, as maiores forças políticas se agrupavam no PMDB. A derrota do PL de Augusto Carvalho significava, de certa forma, a derrota da esquerda que não queria a terceirização. Finda a Constituinte, Carvalho, não satisfeito, entrou com novo projeto proibindo a Terceirização. E outros vieram na sequência. Até se chegar ao governo FHC.

## ACORDADO SOBRE O LEGISLADO

Envergando a bandeira neoliberal, FHC tinha, entre suas propostas, a questão do acordado sobre o legislado. Nascia, sob essa embalagem, o PL 4.302. O contrato por prazo determinado confundia-se com o Trabalho Temporário, razão pela qual o ministério do Trabalho, atendendo ao pleito dos dirigentes, elaborou o PL 4.302. O Ministério era comandado pelo ministro Paulo de Tarso Paiva e tinha como secretário executivo o hoje senador Antonio Anastasia.

## PRORROGAÇÃO DO TT

Com Anastasia, o setor deu mais um passo adiante. Foi ele o autor do PL 4.302. Conseguiu-se com ele que o contrato de Trabalho Temporário fosse prorrogado automaticamente via portaria. E mais: ele assumiu o compromisso de enviar ao Congresso modificações na Lei 6.019, aumentando o prazo do Trabalho Temporário justamente para não haver concorrência com o trabalho por tempo determinado. Essa reivindicação do setor foi atendida. A outra parte do PL incluiu a prestação de serviços a terceiros.

## MENEGUELLI

O projeto 4.302/98 teve inicialmente como relator o deputado do PT, Jair Meneguelli. João Renato de Vasconcelos Pinheiro, então presidente do Sindprestem, participou ativamente das discussões do relatório do deputado Meneguelli. O projeto de autoria de Anastasia foi totalmente modificado por Meneguelli em atendimento às exigências feitas pelo movimento sindical, na época representado na Comissão de Trabalho pelos deputados Jair Meneguelli, Paulo Rocha e Chico Vigilante, então presidente do PT e da CUT de Brasília. Um substitutivo foi aprovado na Câmara. Este texto, por sua vez, também foi sensivelmente modificado pelo relatório do Senado, que aprovou outro substitutivo. Quem mais trabalhou nesse relatório foi o senador Moreira Mendes, que tinha como seu braço direito o eficiente João Figueiredo.



## NO SENADO

No Senado as discussões mais fortes, e que modificaram o substitutivo da Câmara, aconteceram na Comissão de Assuntos Sociais e Econômicos. Tiveram ativa participação o então presidente do TST, ministro Almir Pazzianotto, o presidente do TRT/SP juiz Francisco Antonio de Oliveira, do professor José Pastore e o então presidente da CUT, João Felício. Por meio de requerimento do senador Eduardo Suplicy, o ministro do Trabalho Paulo Paiva também foi ouvido na Comissão. Vale salientar ainda a participação da senadora Heloisa Helena nos debates, inclusive apresentando várias emendas ao projeto.

## MABEL

O PL volta à Câmara com o substitutivo do Senado. Importante ressaltar que permaneceram intactos os benefícios originais: tratamento de segurança, saúde, insalubridade, atendimento médico e de refeição disponíveis nas instalações da contratante. Na época, foi bater na Comissão de Trabalho, onde teve como relator o então deputado Sandro Mabel. O relatório de Mabel, após acordo com PT, liderado por Paulo Rocha, foi aprovado por unanimidade com apenas uma abstenção, do deputado Paulinho da Força. O acordo foi para liberar a atividade fim, mas com responsabilidade solidária. Em 2003, depois de tomar posse, Lula pediu que a Câmara devolvesse o PL à presidência, eis que era uma iniciativa do Executivo. A Câmara recusou, alegando que, àquela altura, o PL fazia parte da agenda parlamentar.

## IDAS E VINDAS

O PL atravessou um longo corredor legislativo, a partir de muitas audiências públicas, inclusive no TST. Depois de certo tempo, Mabel, deparando-se com muita pressão do movimento sindical e de certos intelectuais de esquerda, decidiu ele mesmo criar um novo projeto, e assim apareceu o PL 4.330.

## A CÂMARA NA FRENTE

Mas o PL 4.302/98 ganha a preferência do setor. Que foi à luta, com a ajuda de empresários, parlamentares e com a nossa contribuição. As fechadas portas do Poder Executivo, durante todo o ciclo do petismo, foram finalmente abertas. O setor em peso pôde comparecer em reuniões no Palácio do Planalto, em audiências públicas, ganhando o PL adesões e força contando com a estreita colaboração de Ermínio Neto. O deputado Laércio, após intensa negociação política, assumiu como membro da CCJ, o que viabilizou sua indicação como relator do PL 4.302. Contou com o apoio inestimável de Erminio Neto.

## GRUPO DE LÍDERES

O presidente da Fenasserth e do Sindeprestem, Vander Morales, que esteve na frente de todas as movimentações, desde o início da tramitação do projeto, fez articulações para integrar todos os setores. E assim, Aldo de Ávila Jr., tradicional liderança do setor de Asseio e Conservação, Rui Monteiro, presidente do Seac/SP e diretor da Febrac, João Diniz, que hoje preside a Cebrasse, e que representa o Sesvesp, deram vigor ao grupo. O setor de telecomunicações, representado por Vivien Suruagy, também integra o grupo de líderes. A área laboral também se faz presente, por meio do Sindeepres, capitaneado por Genival Beserra. Seu sindicato é a maior expressão de representação de trabalhadores terceirizados do país, com uma base que chega a 900 mil pessoas. O consultor Gaudêncio Torquato também participa deste grupo.

## GRUPO AMPLIADO

O grupo inicial composto por empresários e associações do setor passou a ser adensado. Nos últimos tempos, somaram-se ao grupo convidados representantes de importantes confederações/federações, como a CNI, CNC, CNF, CNA, CNS, Febraban, Fiesp, para participar dos eventos que culminaram com a inserção do PL 4.302 na agenda da Câmara.

## MARINHO

E assim, na tarde de 22 de março, viu-se coroadado o processo de debate e votação de um dos mais importantes projetos para a criação de mais empregos. Neste processo, a causa ganhou o apoio fundamental da Frente Parlamentar em Defesa do Comércio e Serviços, liderada pelo ativo e preparado deputado Rogério Marinho, hoje relator do projeto de Reforma Trabalhista, central na estratégia de modernização das relações de trabalho.

## MINISTROS

Dois ministros se envolveram de maneira intensa no ideário dos Serviços Terceirizados e do Trabalho Temporário: Eliseu Padilha, da Casa Civil, e Antônio Imbassahy, da Secretaria do Governo. Ambos receberam o grupo de líderes do setor, mantendo contato estreito com seus articuladores. Abriam as portas de seus Ministérios para ouvir sugestões, debater, sugerir. Duas grandes figuras de destaque na articulação política.

## MAIA FIRME

Um dos capítulos finais dessa história foi escrito por Rodrigo Maia. Determinado, consciente de seu histórico papel na luta para fazer o Brasil avançar. Foi decisiva sua iniciativa de votar o PL 4302.

## SANÇÃO PRESIDENCIAL

Em 31 de março de 2017, o presidente da República, Michel Temer, que sancionou o PL, grava seu nome com destaque na história do trabalho e emprego no Brasil.



Diretoria executiva presidida por Vander Moraes comemora lei da Terceirização, um marco histórico para o setor.



# CONCLUSÃO

Ao dar caráter legal à Terceirização de serviços, a nova lei representa avanço inestimável para dar segurança jurídica, não só às empresas, contratantes e contratadas, mas, principalmente, a 12 milhões de trabalhadores que há décadas operam esta modalidade de trabalho sem o devido amparo legal.

Redução ou corte de salários e benefícios não constam do PL aprovado. Portanto, não haverá perda de nenhum direito trabalhista. Não há precarização no mercado de terceirizados.

A lei também confere maior qualidade ao Trabalho Temporário, modalidade regulamentada desde 1974 com base na Convenção 181 da Organização Internacional do Trabalho. A ampliação do Trabalho Temporário para 180 dias vem atender necessidades gerenciais de mão de obra como substituição da mulher em auxílio-maternidade, cujo afastamento pode durar até um ano, e outros casos de substituição.

A CLT e a Constituição Federal continuam a proteger os trabalhadores terceirizados. A nova lei apenas confere mais segurança jurídica às empresas e aos empregados. Dessa forma, eles terão dupla garantia de seus direitos, advindos tanto da empresa contratada quanto da empresa contratante.

# EXPEDIENTE

**PRESIDENTE** - Vander Morales

**DIRETORA DE COMUNICAÇÃO** - Maria Olinda Maran Longuini

**GERENTE EXECUTIVA** - Joelma de Matos Dantas

**COORDENAÇÃO, PRODUÇÃO, REDAÇÃO E EDIÇÃO DE TEXTO** -

GT Marketing e Comunicação

**DIAGRAMAÇÃO, EDITORAÇÃO** - Art&Design Agência de Publicidade

Publicação da **FENASERHTT** – Federação Nacional dos Sindicatos de Empresas de Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado e do **SINDEPRESTEM** – Sindicato das empresas de prestação de serviços a terceiros, colocação e administração de mão de obra, leitura, medição e entrega de consumo de luz, água, e gás encanado, controle de acesso de portaria, promoção e merchandising, logística, Poupatempo/Detran, bombeiros profissionalizantes civis e de trabalho temporário no Estado de São Paulo.

SINDEPRESTEM e FENASERHTT

Av. São Luís, 258 - 18º andar - Centro - 01046-915 - São Paulo - SP  
(11) 3215 8250

[sindeprestem@sindeprestem.com.br](mailto:sindeprestem@sindeprestem.com.br) | [www.sindeprestem.com.br](http://www.sindeprestem.com.br)  
[secretaria@fenaserhtt.com.br](mailto:secretaria@fenaserhtt.com.br) | [www.fenaserhtt.com.br](http://www.fenaserhtt.com.br)