

Ano XXII | Nº 281 | abril 2017

# informe Sindical



Confederação Nacional do Comércio  
de Bens, Serviços e Turismo

## Regulamentada a Terceirização – Lei nº 13.429/2017

A Lei nº 13.429/2017, de 31 de março de 2017, publicada na edição extra do *Diário Oficial da União* (DOU) de 31/03/2017, alterou 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 dispôs sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

Um dos principais pontos desta tão esperada regulamentação foi a possibilidade de se terceirizar serviços afetos a qualquer atividade da empresa contratante, sejam elas atividades-meio ou fim, garantindo segurança jurídica não apenas para milhares de empresas tomadoras e prestadoras de serviços como, em especial, para os mais de 13 (treze) milhões de trabalhadores vinculados às empresas terceirizadas.

Só esse esclarecimento vai diminuir consideravelmente o número de ações em andamento na Justiça do Trabalho, questionando a terceirização de atividades que não são consideradas meio da empresa, em razão da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que, de forma positivista, vedava – mesmo sem existir qualquer lei para sustentar tal entendimento – a terceirização nas atividades-fim das empresas tomadoras dos serviços.

Além disso, a nova Lei delimita a responsabilidade do contratante, determinando que o mesmo responderá, subsidiariamente, pelo inadimplemento de verbas trabalhistas por parte da empresa contratada. Essa delimitação traz transparência para as partes que pactuaram os serviços e uma dupla segurança ao trabalhador da empresa interposta, que passará a ter proteção com relação ao adimplemento de seus direitos laborais.

A norma sancionada também promoveu alterações na Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019/1974), de forma a otimizar e trazer, para a realidade do mundo empresarial, sua utilização.

Assim, como se percebe, com as alterações promovidas na Lei do Trabalho Temporário, adequando o mesmo à necessidade real do empreendedor, e com a festejada regulamentação da

terceirização, que conseguiu proteger todas as partes – contratante, contratado e trabalhadores –, a Lei nº 13.429/2017 procura reorganizar o mundo empresarial de forma a otimizar suas atividades, garantindo o aumento da produtividade, com repercussão direta no desenvolvimento econômico nacional e, via de consequência, na criação de novos postos de trabalho. Segue a íntegra da Lei:

LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017.

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.

Cont. da pág. 1

§ 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 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);

Cont. na pág. 3

Cont. da pág. 2

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 con-

tribuições 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 rege-se 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

## Validada Cláusula de Convenção Coletiva que Estabelecia Base de Cálculo Diferenciada para o Cumprimento de Vaga de Pessoas com Deficiência

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho (TST), analisando ação anulatória, proposta pelo Ministério Público do Trabalho da 10ª Região, manteve cláusula de Convenção Coletiva de Trabalho que restringia a base de cálculo da reserva legal de vagas para portadores de deficiência, nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/1991.

A decisão validou cláusula de convenção coletiva firmada entre o Sindicato dos Trabalhadores do Estado de Tocantins (Sintvisto) e o Sindicato das Empresas de Segurança Privada, de Transporte de Valores, de Cursos de Formação e de Segurança Eletrônica do Estado de Tocantins (Sindestp-TO), que restringia a base de cálculo da reserva legal de vagas para pessoas com deficiência aos cargos de natureza administrativa.

É cediço que as atividades de segurança privada exigem a utilização de armas de fogo e elevado grau de aptidão física e mental, de modo que o desempenho desta função por pessoa com deficiência pode resultar em riscos à sua própria integri-

dade física, daí porque a SDC, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário em ação anulatória e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento para manter a integralidade da Cláusula 16 – Contratação de portador de deficiência física habilitado ou reabilitado. Vencidos os ministros Mauricio Godinho Delgado e Kátia Magalhães Arruda. (TST-RO-76-64.2016.5.10.0000, SDC, rel. min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, j. 13/03/2017, publ. 11/04/2017). Segue a ementa da decisão:

“RECURSO ORDINÁRIO – AÇÃO ANULATÓRIA – CLÁUSULA 16 – CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA HABILITADO OU REABILITADO – SERVIÇO DE VIGILÂNCIA. É válida cláusula convencional que altera a base de cálculo da reserva legal de vagas de pessoas com deficiência (art. 93 da Lei nº 8.213/1991) para cargos compatíveis com suas habilidades, em atenção à realidade do setor. Valorização do instrumento autônomo, nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição da República. Recurso Ordinário conhecido e desprovido.”

---

**JURISPRUDÊNCIA**


---

**MANDADO DE SEGURANÇA. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA. DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PROCESSO DE REGISTRO SINDICAL NO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. PENDÊNCIA. REINTEGRAÇÃO.** A pendência de registro de entidade sindical junto ao Ministério do Trabalho e Emprego não afasta a garantia da estabilidade provisória de dirigente sindical, consoante atual jurisprudência do STF. No caso concreto, não obstante o pedido de registro tenha sido indeferido pelo Ministério do Trabalho, a entidade sindical interpôs recurso administrativo, o qual está pendente de apreciação. Assim, à luz da interpretação conferida pelo Supremo Tribunal Federal ao art. 8º, VIII, da CF, o empregado eleito dirigente sindical somente não goza da estabilidade provisória a partir do momento em que a solicitação de registro seja definitivamente negada pelo órgão ministerial. Sob esse fundamento, a SBDI-II, por unanimidade, negou provimento ao recurso ordinário interposto pelo impetrante, mantendo incólume a decisão que, ao denegar a segurança, ratificou o deferimento do pedido de antecipação de tutela que determinou a reintegração do dirigente sindical. (TST-RO-21386-31.2015.5.04.0000, SBDI-II, rel. min. Douglas Alencar Rodrigues, publ. 07/06/2016)

**DANO MORAL. TRANSPORTE DE VALORES POR EMPREGADO NÃO HABILITADO. EXPOSIÇÃO DO TRABALHADOR A RISCO EXCESSIVO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. DANO IN RE IPSA.** Atribuir a atividade de transporte de valores a empregado que não foi contratado para esta finalidade, e sem o necessário treinamento, exigido pela Lei nº 7.102/1983, configura exposição a risco excessivo e, portanto, enseja o pagamento de indenização por dano moral *in re ipsa*. Na hipótese, a indenização foi requerida por motorista de distribuidora de bebida que realizava habitualmente transporte de valores, sem a devida habilitação técnica. Registrou-se, ademais, que o transporte de valores em veículos da empresa contendo cofre evidencia o risco potencial a que foi submetido o empregado responsável pela guarda do numerário recebido pelas vendas, sendo inócua a discussão a respeito da quantidade de dinheiro existente no cofre. Sob esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento. (TST-E-RR-514-11.2013.5.23.0008, SBDI-I, rel. min. Waldir Oliveira da Costa, publ. 23/06/2015)

---

**NOTICIÁRIO • CERSC**


---

Reunião do dia 11 de abril de 2017 da Comissão de Enquadramento e Registro Sindical do Comércio (CERSC).

**Processos analisados:**
**Processo nº 363**

Interessado: Federação Nacional dos Sindicatos das Empresas de Vigilância e de Transporte de Valores  
Relator: Francisco Valdeci

**Processo nº 1999**

Interessado: Artcon Premium Contábil  
Relator: Aldo Gonçalves

**Processo nº 2001**

Interessado: Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Minas Gerais  
Relator: Rubens Medrano

**Processo nº 2002**

Interessado: Sercon Serviços Contábeis  
Relator: Lázaro Gonzaga

**Processo nº 2010**

Interessado: L. A. Contab  
Relator: Francisco Valdeci

---

**Informe Sindical**

Publicação mensal – nº 281 – Abril de 2017

**Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo**

Av. General Justo, 307 – 5º andar – CEP: 20021-130 – Rio de Janeiro – RJ – Tel.: (21) 3804-9211

Fax: (21) 2220-0485 – E-mail: [ds@cnc.org.br](mailto:ds@cnc.org.br)

Editor responsável: **Patrícia Duque** – Chefe da Divisão Sindical

Projeto gráfico e diagramação: **Ascom/PV**

Revisão: **Alessandra Volkert**

Presidente: **Antonio Oliveira Santos**

Vice-presidentes: 1º – Josias Silva de Albuquerque, 2º – José Evaristo dos Santos, 3º – Laércio José de Oliveira. Abram Szajman, Adelmir Araújo Santana, Carlos de Souza Andrade, José Marconi Medeiros de Souza, José Roberto Tadros, Lázaro Luiz Gonzaga, Luiz Carlos Bohn e Luiz Gastão Bittencourt da Silva. Vice-presidente Administrativo: Darci Piana. Vice-presidente Financeiro: Luiz Gil Siuffo Pereira. Diretores: Aldo Carlos de Moura Gonçalves, Alexandre Sampaio de Abreu, Ari Faria Bittencourt, Bruno Breithaupt, Carlos Fernando Amaral, Daniel Mansano, Edison Ferreira de Araújo, Eliezer Viterbino da Silva, Euclides Carli, Francisco Valdeci de Sousa Cavalcante, Itelvino Pisoni, José Arteiro da Silva, José Lino Sepulcri, Leandro Domingos Teixeira Pinto, Marcelo Fernandes de Queiroz, Marco Aurélio Sprovieri Rodrigues, Paulo Sérgio Ribeiro, Pedro José Maria Fernandes Wähmann, Raniery Araújo Coelho, Sebastião de Oliveira Campos e Wilton Malta de Almeida. Conselho Fiscal: Domingos Tavares de Souza, José Aparecido da Costa Freire e Valdemir Alves do Nascimento.

A íntegra desta publicação estará disponível na Internet, em [www.cnc.org.br](http://www.cnc.org.br)

---

Website: [www.cnc.org.br](http://www.cnc.org.br)