

PARECER

LEI Nº. 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017

D. O. U. Edição Extra - 31/03/2017

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.

Em razão dos 04 (quatro) Mandados de Segurança já impetrados junto ao C. S.T.F., distribuídos ao MM. **Ministro CELSO DE MELLO**, de nºs. **34.708, 34.711, 34.714 e 34.719**; através dos quais objetivam declarar nula a sessão deliberativa do Plenário da Câmara dos Deputados que apreciou o Projeto de Lei nº. 4.302/1998 sobre terceirização e, via de consequência a votação; e nos quais foram solicitadas informações prévias ao Presidente da Câmara; açodadamente o Chefe do Executivo, data de triste memória para a Nação, publicou em edição extra a **Lei nº. 13.429/2017**, alterando a legislação relativa ao trabalho temporário e a prestação de serviços a terceiros.

Gherardi e Raeffray

Advocacia S/S

DOS REFERIDOS MANDADOS DE SEGURANÇA

O principal fundamento legal dos Mandados de Segurança impetrados, fulcram-se no “Princípio da Prejudicialidade”, pois o Projeto de Lei da Câmara nº. 4.302/1998, fora retirado em agosto de 2.003 pelo então Chefe do Executivo.

Nesta esteira, após a retirada do Projeto este não poderia ter retornado, tornando-se nulos todos os atos posteriores à referida data em face ao disposto no artigo 104, § 1º., do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, *“que dispõe sobre a competência do Plenário para deliberar sobre os pedidos de retirada de proposições requeridos pelo autor quando o projeto já tenha obtido pareceres favoráveis de todas as Comissões competentes, o que efetivamente já havia ocorrido”*.

Prossegue a inicial: *“Considerando a não apreciação da Mensagem Presidencial 389, de 2003, que é matéria acessória e preliminar do Projeto de Lei no 4.302/1998, tal proposição precisaria ter sustada a sua tramitação até que o Plenário deliberasse sobre a Mensagem Presidencial, posto que a manifestação do autor precederia a finalização da apreciação da matéria”*.

Na conclusão, assevera o Mandado de Segurança: *“a submissão ao plenário de projeto de lei sem a prévia deliberação de requerimento válido e legítimo do autor da proposição que pretende a retirada de tramitação da matéria, na ordem necessária da sessão legislativa, atentou flagrantemente contra o disposto no inciso XXXV do art. 5º. e nos arts. 61, 64 e*

Gherardi e Raeffray

Advocacia S/S

84 da Constituição Federal, pelo respeito ao devido processo legislativo e da garantia da manutenção da autoria da proposição legislativa em toda e qualquer fase de tramitação da proposta, inclusive sobre o requerimento de retirada de tramitação desta”.

Estabelecem os referidos artigos constitucionais:

“A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito”.

(inciso XXXV – artigo 5º. C.F.)

Art. 61. A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou Comissão da Câmara dos Deputados, do Senado Federal ou do Congresso Nacional, ao Presidente da República, ao Supremo Tribunal Federal, aos Tribunais Superiores, ao Procurador-Geral da República e aos cidadãos, na forma e nos casos previstos nesta Constituição.

(artigo 61 – C.F.)

Art. 64. A discussão e votação dos projetos de lei de iniciativa do Presidente da República, do Supremo Tribunal Federal e dos Tribunais Superiores terão início na Câmara dos Deputados.

(artigo 64 – C.F.)

Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República:

III - iniciar o processo legislativo, na forma e nos casos previstos nesta Constituição;

IV - sancionar, promulgar e fazer publicar as leis, bem como expedir decretos e regulamentos para sua fiel execução;

V - vetar projetos de lei, total ou parcialmente;

(artigo 64 – incisos III, IV e V C.F.)

Gherardi e Raeffray

Advocacia S/S

Verifica-se, sem sombra de dúvida, a razão pela qual, através de uma edição extra, antes do prazo legal de 12 de abril o Presidente publicou, com todo respeito, de forma precipitada, a lei ora em comento.

DO TRABALHO TEMPORÁRIO

Altera a **Lei nº. 13.429/2017**, as disposições contidas na **Lei nº. 6.019/1974**, que dispunha, exatamente, somente sobre o trabalho temporário, só que incluiu na mesma a prestação de serviços de forma atribulada e complexa.

Na Lei nº. 6019/74, o artigo primeiro instituía unicamente o regime de trabalho temporário, enquanto a nova lei estabelece: *“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.”*

Já na Lei nº. 13.429/2017, verifica-se que o artigo primeiro, não intitui apenas o regime temporário, mas fixa as relações de trabalho nas empresas de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante.

Na Lei nº. 6019/74, o artigo 2º. assinalava que o trabalho temporário era 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, enquanto na nova lei, o artigo 2º. assevera no “caput” que: *“Trabalho temporário é aquele prestado*

Gherardi e Raeffray

Advocacia S/S

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.

Verifica-se que a nova lei modifica sutilmente a assinalação anterior que o trabalho temporário era aquele prestado por pessoa física a uma empresa, enquanto agora o 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**, mantendo “*para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.*”

O § 1º., introduz a proibição da “*contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei*”; enquanto o § 2º. considera “*complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.*”

O artigo 4º. assinala ser empresa de trabalho a pessoa jurídica, quando anteriormente havia a possibilidade da pessoa física também ser reconhecida como tal; tornando obrigatório o registro na mesma junto ao MM. Ministério do Trabalho.

O artigo 5º. tipifica a empresa tomadora de serviços, asseverando ser: “*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.*”

Gherardi e Raefray

Advocacia S/S

No artigo 6º., que traz os requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no MM. Ministério do Trabalho, inclui a prova de inscrição no C.N.P.J. e a prova de registro na Junta Comercial, assinalando unicamente a prova de possui capital social no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), o que, como se comprova através dos inúmeros processos no judiciário – que se encontra assoberbado exatamente porque as empresas não cumprem a lei -, não constitui garantia alguma de recebimento de direitos aos trabalhadores.

Após o artigo 6º., a **Lei nº. 13.429/2017** apresenta o artigo 9º., que altera o artigo anterior que assinalava a possibilidade de contrato por pessoa física, retirada pela nova lei; bem como assinalava a obrigatoriedade de constar expressamente no contrato a razão da demanda do trabalho temporário; assim como as modalidades de remuneração e da prestação do serviço.

Na **Lei nº. 13.429/2017**, o artigo 9º. retira a pessoa física, mantém o contrato escrito, colocando-o à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços, com a obrigatoriedade de conter: *“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.”*

Gherardi e Raeffray

Advocacia S/S

Introduz os parágrafos 1º., 2º. e 3º., que prescrevem, o § 1º., que: *“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.”*

O § 2º que: *“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.”*

E o § 3º. que: *“O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.”*

Configura-se à sociedade pelos parágrafos primeiro e segundo a pretensão de equiparação do trabalhador temporário com o trabalhador da empresa tomadora em relação à segurança, higiene e salubridade; assim como em relação ao atendimento médico, ambulatorial e de refeição.

Tal determinação encontra a justificativa quando, no parágrafo terceiro, permite a contratação do serviço temporário em qualquer atividade da empresa, inclusive atividade-meio e atividade-fim; ou seja, objetiva com o tempo, que a empresa tenha somente trabalhadores “temporários”, o que representa um retrocesso social ao trabalhador que, indubitavelmente vai ser barrado pelo Poder Judiciário.

Gherardi e Raeffray

Advocacia S/S

O artigo 10 e seus parágrafos, altera profundamente o artigo 10 da legislação anterior, porquanto o mesmo limitava o serviço temporário ao máximo de 03 (três) meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do MM. Ministério do Trabalho; enquanto pela nova lei, inicialmente o mencionado artigo 10 assevera que: *“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”*; enquanto o § primeiro permite a prorrogação dos 90 (noventa) dias por mais 180 (cento e oitenta) e o § 2º. por mais 90 (noventa), estes consecutivos ou não, totalizando 360 (trezentos e sessenta) dias, ou um ano de serviço.

O § 4º. assinala não se aplicar ao trabalhador temporário o contrato de experiência fixado no artigo 445 da C.L.T.; enquanto o § 5º. assevera que se o trabalhador temporário cumprir todos os períodos assinalados; ou seja, 360 (trezentos e sessenta) dias, somente poderá ser colocado à disposição da mesma empresa tomadora após 90 (noventa) dias; o que significa que a cada ano, o trabalhador para três meses e trabalha mais um ano, sempre para a mesma empresa.

O § 6º. configura que, se não for respeitado o prazo de 90 (noventa) dias fixado no § 5º., ficará caracterizado o vínculo empregatício do trabalhador temporário com a empresa tomadora.

O § 7º estabelece ser a empresa tomadora responsável apenas subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas referente ao trabalho temporário, quando deveria, na realidade ser responsável solidária, vez que não é o trabalhador quem escolhe e muito menos quem contrata a empresa de

Gherardi e Raeffray

Advocacia S/S

trabalho temporário e, se a mesma não cumpre com suas obrigações trabalhistas, evidentemente a responsabilidade deve ser da tomadora.

Por outro lado, ainda o § 7º. atribui ao recolhimento das contribuições previdenciárias o disposto no artigo 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, que assinala:

“Art. 31. A empresa contratante de serviços executados mediante cessão de mão de obra, inclusive em regime de trabalho temporário, deverá reter 11% (onze por cento) do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços e recolher, em nome da empresa cedente da mão de obra, a importância retida até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da emissão da respectiva nota fiscal ou fatura, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia, observado o disposto no § 5º do art. 33 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 11.933, de 2009)”

DA TERCEIRIZAÇÃO

Acrescenta a nova lei o artigo 4º.-A, que objetiva legalizar a Terceirização, preceituando ser: *“Empresa prestadora de serviços a terceiros a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.*

Configura-se, cristalinamente que os serviços devem ser determinados e específicos, ou seja, de maneira alguma pode ser contratada uma empresa prestadora de serviços a terceiros objetivando a realização da atividade fim, visto que não se trata de serviço determinado e específico.

Gherardi e Raeffray

Advocacia S/S

No § 1º., esclarece que: *“a empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.”*

Verifica-se colocar a responsabilidade exclusivamente para a empresa prestadora em relação aos seus trabalhadores; assim como a absurda possibilidade de quarteirizar os serviços, ou seja, a possibilidade da empresa prestadora contratar outra empresa para a execução das tarefas para a qual foi contratada, numa superposição totalmente inaceitável.

Inaceitável, em razão da gritante precarização do contrato de trabalho já existente atualmente sem a aplicação deste dispositivo, imaginemos com a possibilidade de repassar a responsabilidade para uma quarteirizada da forma sancionada.

Indubitavelmente, rapidamente irá ocorrer a contratação de uma empresa quarteirizada para administrar as empresas terceirizadas e o trabalho temporário e, em seguida, a contratação de uma empresa quarteirizada para supervisionar a atuação da quarteirizada. Não duvidem.

O § 2º., evidentemente tenta excluir qualquer responsabilidade da empresa contratante, asseverando 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.”*

Gherardi e Raeffray

Advocacia S/S

Adiciona ainda a nova lei o artigo 4º.-B, através do qual apresenta os requisitos para o funcionamento da prestadora de serviços a terceiros, a saber: *“I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); II - registro na Junta Comercial; III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:*

- a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);*
- b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);*
- c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);*
- d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).”*

Verificam-se que os dois primeiros itens são os mesmos inerentes à empresa de trabalho temporários, não havendo, porém, qualquer obrigatoriedade de registro da empresa de terceiros junto ao MM. Ministério do Trabalho o que, pelo ínfimo capital social mínimo exigido traz sérias preocupação à classe trabalhadora.

Isto porque é público e notório que a maioria esmagadora das empresas no Brasil tem até 20 (vinte) empregados; sendo que menos de menos de 1 % (hum por cento) das empresas no País, tem mais de 200 (duzentos) empregados.

Gherardi e Raeffray

Advocacia S/S

Por outro lado, são valores ínfimos que não garantem sequer os salários, quanto mais os demais direitos dos trabalhadores.

O artigo 5^o.-A, também trazido pela nova lei, afirma ser a: *“contratante a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.”*

Possibilita, pois o referido artigo a contratação de serviços de terceiros inclusive por pessoa física; ou seja, por exemplo poderá ser contratada um jardineiro para um serviço terceirizado, mas não uma doméstica, por ser atividade fim da manutenção da residência.

O § 1^o. veda *“à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços”*; enquanto o § 2^o. afirma que os *“serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.”*

O § 3^o. fixa à contratante a responsabilidade de *“garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato”* e o § 4^o., por seu turno diz 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, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.”*

Gherardi e Raeffray

Advocacia S/S

Pois bem, enquanto à segurança, higiene e salubridade estabelece a garantia, com relação ao atendimento médico, ambulatorial e de refeição, assinala apenas hipoteticamente, ao contrário do trabalhador temporário que é taxativa.

Exatamente da mesma forma de responsabilidade e recolhimento relativos ao trabalhador previdenciário, o § 5º., estabelece que 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”*, quando deveria, na realidade ser responsável solidária, vez que não é o trabalhador quem escolhe e muito menos quem contrata a empresa de trabalho temporário e, se a mesma não cumpre com sua obrigações trabalhistas, evidentemente a responsabilidade deveria ser da tomadora, afim de minimizar os danos causados pela terceirização.

A Responsabilidade Solidária, possui ainda caráter pedagógico, pois mais responsável seria a fiscalização do contrato firmado com empresas terceirizadas incluindo o seu lastro econômico, pois atualmente a contratação ocorre pelo menor valor na maioria esmagadora dos casos concretos, o que leva ao aumento constante de ações trabalhistas em razão da incapacidade econômico-financeira das terceirizadas.

Por outro lado, ainda atribui ao recolhimento das contribuições previdenciárias ao disposto no artigo 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, que assinala:

Gherardi e Raefray

Advocacia S/S

“Art. 31. A empresa contratante de serviços executados mediante cessão de mão de obra, inclusive em regime de trabalho temporário, deverá reter 11% (onze por cento) do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços e recolher, em nome da empresa cedente da mão de obra, a importância retida até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da emissão da respectiva nota fiscal ou fatura, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia, observado o disposto no § 5º do art. 33 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 11.933, de 2009)”

O artigo 5º.-B apresenta o que deverá conter o contrato de prestação de serviços, estabelecendo: *“I - qualificação das partes; II - especificação do serviço a ser prestado; III - prazo para realização do serviço, quando for o caso; IV - valor.”*

O artigo 19-A estabelece que: *“O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa.”*; remetendo o parágrafo único que: *“a fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)”,* que estabelece o “Processo de Multas Administrativas”.

O artigo 19-B ressalva que os dispositivos da nova lei não se aplicam: *“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.”*

Gherardi e Raeffray

Advocacia S/S

E finalmente o artigo 19-C destaca que: “*Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei.*”

O artigo 3º. estabelece a vigência da lei a partir de sua publicação.

DO ENTENDIMENTO

Configura-se, com todo respeito, diversas contrariedades. Inicialmente o permissivo legal para o trabalhador temporário atuar na atividade fim da empresa, mas qual empresa?

Com relação ao serviço de terceiros, em nenhum momento a lei assinala a possibilidade do mesmo ser realizado na atividade fim da empresa, ficando mantidas assim, integralmente as disposições contidas na Súmula nº. 331 do C. T.S.T., que assinala:

“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).

Gherardi e Raeffray

Advocacia S/S

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e 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, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.”

A torpe Lei apenas poderá levar uma empresa com dez, vinte, trinta empregados, que ao optar por contratar temporários, tentará, com o tempo retirar todos os seus trabalhadores diretos, o que configurará evidente fraude preceituada pelo artigo 9º. do Diploma Legal Consolidado. Isto pois esqueceram-se na elaboração da lei, que o ordenamento jurídico deve ser

Gherardi e Raeffray

Advocacia S/S

analisado, sopesado e aplicado como um todo e não separadamente como pretende a lei em questão.

Não basta simplesmente uma determinada empresa de pequeno ou médio porte contratar trabalhadores temporários ou terceirizados, apenas para tentar fugir à legislação obreira, pois estará configurando, inclusive, crime contra a organização do trabalho.

Sem falar no claro desmonte da estrutura sindical, pois a lei objetiva, também, tentar promover um alarmante desenquadramento sindical. Pois sob sua torpe ótica teremos o que? Um sindicato único de trabalhadores temporários e terceirizados? Inadmissível.

A representação destes trabalhadores será da categoria preponderante? Será da categoria específica? De maneira alguma poderá ser, única e exclusivamente de sindicato de empregados de empresas terceirizadas que não possuem qualquer conexão com a atividade da contratante.

E os sindicatos preponderantes, específicos e de categoria diferenciada? Representarão quais trabalhadores?

De maneira alguma poderão ter suas representatividades alteradas e, muito menos invadidas por sindicatos criados de forma oportunista por “terceiros”.

Estas questões, somadas às demais já pontuadas, podem levar à extrema precarização do contrato de trabalho, já que estes

Gherardi e Raefray

Advocacia S/S

sindicatos não possuem representação de toda e qualquer categoria profissional, não possuem conhecimento funcional de toda e qualquer categoria profissional, não possuem conhecimento das Normas Coletivas, dos anseios e das necessidades de toda e qualquer categoria profissional, razão pela qual, de maneira alguma possuiriam qualquer condição de negociar por categorias tão dispare.

Por outro lado, imaginemos hipoteticamente, evidentemente, que fosse criado este “Sindicatão” ou vários “Sindicatos”. Quantos diretores precisariam para poder negociar por todas as categorias existentes no País? Os sete permitidos – com todo respeito, absurdamente – pelo C. T.S.T.?

Totalmente inviável, evidentemente.

DA CONCLUSÃO

Assim sendo, pretender criar “fórmula mágica” para que as empresas descumpram ainda mais as disposições legais e precarizem os contratos de trabalho, de maneira alguma levará a um futuro melhor, a infeliz **Lei nº. 13.429/2017**, apenas criará maior celeuma do que a já existente, estando longe da busca da segurança jurídica.

O que objetiva a nova **Lei nº. 13.429/2017**, reabrir a discussão resolvida pelo Poder Judiciário através da referida Sumula nº. 331 do C. T.S.T.?

Gherardi e Raeffray

Advocacia S/S

Reiteramos que, em nenhuma hipótese a nova lei afasta a aplicação da já mencionada e transcrita Sumula nº. 331 do C. TST, que continua plenamente vigente, uma vez que não há expressa menção da permissão da terceirização da atividade fim; mas sim, única e exclusivamente com relação ao trabalhador temporário.

A **Lei nº. 13.429/2017** apenas aumentará em muito a busca da garantia de direitos através de ações trabalhistas, vez que as ilegalidades perpetradas serão coibidas indubitavelmente pelo Poder Judiciário, guardião maior da classe trabalhadora, ante à afronta ao “Princípio do Não Retrocesso Social” e a real precarização do contrato de trabalho.

Era o que havia para manifestar.

Brasília, 04 de Abril de 2.017

HÉLIO STEFANI GHERARDI

OAB/SP – 31.958 e OAB/DF – 23.891

AUGUSTA DE RAEFFRAY BARBOSA GHERARDI

OAB/SP - 184.291 e OAB/DF - 24.026

Hélio Stefani Gherardi é advogado sindical há mais de 43 anos, na qualidade de assessor de diretoria para vários Sindicatos, Federações, Confederações e C.S.B. – Central dos Sindicato Brasileiros, sendo consultor técnico do D.I.A.P. desde a sua fundação.

Augusta De Raeffray Barbosa Gherardi é advogada sindical, sendo membro da Comissão de Direito Sindical da OAB/SP.