

Série:

Verês que um filho teu não foge à luta



- DIREITO COLETIVO DO TRABALHO
- DIREITO SINDICAL
- CUSTEIO SINDICAL

9/10

12.07.2018

ZILMARA
ALENCAR

ZILMARA ALENCAR
ZILMARA ALENCAR
ZILMARA ALENCAR
ZILMARA ALENCAR
ZILMARA ALENCAR

ZILMARA ALENCAR
ZILMARA ALENCAR
ZILMARA ALENCAR

ZILMARA
ALENCAR

ZILMARA ALENCAR
ZILMARA ALENCAR
ZILMARA ALENCAR
ZILMARA ALENCAR

ZILMARA ALENCAR
ZILMARA ALENCAR

ZILMARA
ALENCAR

ZILMARA ALENCAR
ZILMARA ALENCAR
ZILMARA ALENCAR
ZILMARA ALENCAR

ZILMARA ALENCAR
ZILMARA ALENCAR

ZILMARA
ALENCAR

ZILMARA ALENCAR
ZILMARA ALENCAR

Série: 9/ 10

“VERÁS QUE UM FILHO TE NÃO FOGE À LUTA”

NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

A Zilmara Alencar Consultoria Jurídica - ZAC em continuidade à **Série ZAC “Verás que um filho teu não foge à luta”**, disponibiliza no dia de hoje material sistematizado sobre o tema **“NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO”**, tendo em vista as alterações que foram promovidas pela Reforma Trabalhista, a fim de esclarecer e orientar as entidades sindicais de como essas modalidades podem ser tratadas e limitadas no procedimento de negociação coletiva.





INTRODUÇÃO

Dando continuidade aos esclarecimentos acerca da negociação coletiva de trabalho iniciados na edição anterior dessa série (Edição 8), abordaremos agora as novas formas de contratação introduzidas no ordenamento jurídico brasileiro por meio da Lei n. 13.467/2017, como o teletrabalho, trabalho intermitente, trabalho autônomo e terceirização, e de como essas formas podem ser tratadas nas convenções ou acordos coletivos, tendo em vista a importância do tema para as relações de trabalho.



Isso porque a Lei n. 13.467/2017 inseriu o art. 611-A na CLT, dispondo que tanto a convenção coletiva quanto o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, quando, entre outros, dispuserem sobre determinados assuntos, trazendo um **rol exemplificativo**:



Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, **entre outros**, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - **teletrabalho**, regime de sobreaviso, e **trabalho intermitente**;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de Insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

A nova legislação trouxe, ainda, artigo especificando direitos que não poderão ser suprimidos ou reduzidos por meio da negociação coletiva:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

ZILMARA ALENCAR

CONSULTORIA JURÍDICA



I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do tempo de serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de Férias devidas ao empregado;

XII - gozo de Férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do Contrato de Trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Importante ressaltar que, apesar do disposto no art. 611-A da CLT, transcrito acima, o processo negocial não pode contrariar os preceitos fundamentais do próprio direito do trabalho, o que poderia ocorrer quando feita a contratação de forma indiscriminada de trabalhadores intermitentes, terceirizados ou no regime de teletrabalho, por exemplo.



A própria Constituição Federal traz limites claros à contratação de trabalhadores quando assegura a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e a valorização do trabalho e emprego (art. 1º, III, c/c art. 170, *caput*), bem como quando preceitua como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a erradicação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a busca da promoção do bem estar de todos e da justiça social.

Além disso, a própria CF/88 e a CLT garantem à parte hipossuficiente da relação de trabalho o princípio da proteção.

NORMAS DO DIREITO DO TRABALHO



- **PATAMAR MÍNIMO CIVILIZATÓRIO** E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA



- **PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO:** GARANTE PROTEÇÃO À PARTE HIPOSSUFICIENTE DA RELAÇÃO DE TRABALHO
PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR

PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

- ❖ **PATAMAR MÍNIMO CIVILIZATÓRIO E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA:** em regra a atuação sindical deve se dar no início da relação contratual;
- ❖ **PROTEÇÃO AO TRABALHADOR:** A assistência sindical deve ser condição para eficaz proteção do trabalhador (Legislado + Convenções)
- ❖ **APLICAÇÃO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR**

Nesse sentido, a contratação por determinadas modalidades sem limites não é compatível com a ordem constitucional e com os princípios que regem o direito do trabalho.

Sabemos, ainda, que tais formas de contratação podem fazer com que os trabalhadores não se sintam parte da categoria a que pertencem, gerando um distanciamento das entidades sindicais que os representam, tendo em vista a diferença das suas condições com as daqueles contratados sob a regra geral.

Dessa forma, tendo em vista a Constituição Federal e o art. 611-A da CLT, verifica-se a possibilidade de instrumentos coletivos estabelecerem requisitos e restrições para o exercício dessas novas modalidades de contratação, que deverão ser observados e respeitados por todos os envolvidos na relação, razão pela qual passaremos a analisá-las, inclusive propondo sugestões preliminares de cláusulas sobre o assunto.

Tal entendimento é corroborado pelo Enunciado 40 aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizado pela ANAMATRA em outubro de 2017:



40 | PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E CLÁUSULA RESTRITIVA DE MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO EM INSTRUMENTO COLETIVO (TERCEIRIZAÇÃO, TELETRABALHO E TRABALHO INTERMITENTE)
É VÁLIDA CLÁUSULA DE INSTRUMENTO COLETIVO QUE RESTRINGE TERCEIRIZAÇÃO, TELETRABALHO OU TRABALHO INTERMITENTE.



TRABALHO INTERMITENTE:

A Lei n. 13.467/2017 introduziu na CLT o contrato de trabalho intermitente, no qual a prestação de serviços não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços de inatividade e sendo remunerado pelas horas efetivamente trabalhadas:



Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou **para prestação de trabalho intermitente.**

(...)

§ 3º Considera-se como intermitente o Contrato de Trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

“Art. 452-A. O Contrato de Trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

ZILMARA ALENCAR

CONSULTORIA JURÍDICA

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - Férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do tempo de serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de Férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.”

Ademais, aos 24 de maio de 2018 foi publicado no Diário Oficial da União a Portaria do Ministério do Trabalho nº 349/2018, a qual estabelece regras no tocante à aplicação da Lei 13.467/2017 no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho, tratando inclusive do trabalho intermitente.

De acordo com Maurício Godinho¹:

O contrato de trabalho intermitente, nos moldes em que foi proposto pela Lei da Reforma Trabalhista – caso lidas, em sua literalidade, as regras impostas por esse diploma legal -, busca romper com dois direitos e garantias justralhistas importantes, que são da estrutura central do Direito do Trabalho: a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário.

Dessa forma, restam claras a necessidade e a possibilidade de impor alguns limites à contratação do trabalhador intermitente por meio de cláusulas negociais.

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2017. Pág. 154.



SUGESTÕES DE CLÁUSULAS

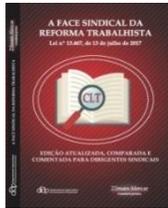
1. É vedada a contratação de trabalhador na modalidade intermitente;
2. Apenas será possível a contratação de trabalhador intermitente para a realização de atividades de caráter eventual;
3. É vedada a contratação sob a forma de trabalho intermitente para atendimento de demanda permanente, contínua ou regular de trabalho, dentro do volume normal de atividade da empresa;
4. É vedada a substituição de posto de trabalho regular ou permanente pela contratação sob a forma de trabalho intermitente;
5. Para fins de remuneração do trabalhador intermitente, deverá ser observado o piso salarial da respectiva categoria. Desta forma, mesmo o trabalhador recebendo pela hora trabalhada.





TRABALHO AUTÔNOMO

A Lei da Reforma Trabalhista introduziu o novo art. 442-B na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT para tratar da contratação de trabalhador autônomo:



Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Assim, é possível a contratação de trabalhador autônomo com exclusividade e de forma contínua, afastando a qualidade de empregado prevista no art. 3º da CLT².

De acordo com o referido dispositivo, são requisitos da relação de emprego: a) pessoalidade; b) não-eventualidade; c) subordinação; d) onerosidade.

² **Art. 3º, CLT** - Considera-se empregado toda **pessoa física** que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, sob a **dependência** deste e mediante **salário**.

Pois bem. O requisito que não pode compor a relação do trabalho autônomo é a subordinação. Dessa maneira, esse tipo de atuação não pode ter subordinação e nem exclusividade de prestação de serviços.

Inclusive, a Portaria n. 349/2018 do Ministério do Trabalho, que também dispõe sobre o trabalhador autônomo, estabelece que presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo de emprego.



Ora, uma vez havendo contratação de trabalhador autônomo com cláusula de exclusividade já se verifica a subordinação, descaracterizando, assim, a autonomia da relação de trabalho, o que já ensejaria o reconhecimento do vínculo empregatício.

Diante disso, seguem abaixo algumas sugestões de redações para constar do instrumento coletivo, a fim de disciplinar a relação do trabalho autônomo.



SUGESTÕES DE CLÁUSULAS

1. É vedada a contratação de trabalhador autônomo com exclusividade;
2. Havendo cláusula de exclusividade no contrato de trabalho de autônomo fica caracterizado o vínculo de emprego, tendo em vista a presença de subordinação jurídica;
3. Quando for verificado que o trabalhador autônomo exerce atividade de forma exclusiva, levando-se em consideração a aplicação do princípio da primazia da realidade e, desde que preenchidos os requisitos para configuração da relação de emprego será comprovado o vínculo empregatício;
4. A contratação de trabalhadores autônomos deverá ser assistida pelo sindicato da respectiva categoria profissional.





TELETRABALHO

A Lei n. 13.467/2017 inseriu na CLT diversos dispositivos regulando o teletrabalho:



Art. 62 - **Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:**

III - os empregados em regime de teletrabalho.

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

‘Art. 75-B. Considera-se **teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.**

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

‘Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

ZILMARA ALENCAR

CONSULTORIA JURÍDICA

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

‘Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

‘Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.”

“Art. 134.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as Férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado).

§ 3º É vedado o início das Férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Os mencionados artigos objetivaram criar nova modalidade de trabalhadores que seriam desprovidos do direito às horas extras, intervalos e adicional noturno. Assim, além dos exercentes de cargos de chefia e de funções externas, incompatíveis com o controle de jornada, os trabalhadores em regime de teletrabalho ficam à margem do capítulo que trata da duração do trabalho.

Entretanto, verifica-se a plena possibilidade da presença de subordinação jurídica (um dos requisitos da relação de emprego) nas situações de trabalho prestado mediante os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, ainda que realizado no domicílio do empregado e/ou em outras situações de trabalho à distância.



Nesse sentido é o art. 6º, da CLT:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.



Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Com relação ao meio ambiente de trabalho, a Lei estipula que o “empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”. E estabelece, ainda, que “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.

Entretanto, nesse tipo de contrato, em que o meio ambiente de trabalho se estende, de uma certa forma, ao ambiente privado do trabalhador, verifica-se a possibilidade e a necessidade de se exigir a responsabilidade empresarial pelos danos causados pelo trabalho.

Diante do exposto, seguem abaixo sugestões de cláusula sobre o assunto.



SUGESTÕES DE CLÁUSULAS

1. São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado.
2. O regime de teletrabalho não exige o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras das normas regulamentadoras, nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamento.
3. A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se comprometa a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, não exige o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho.





TERCEIRIZAÇÃO

Inicialmente, cumpre conceituar a terceirização, a qual, nas palavras de Maurício Godinho Delgado, “é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente, sendo que por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com a prestadora de serviços (entidade interveniente)”.³

No ordenamento jurídico brasileiro, os fundamentos da terceirização eram extraídos com respaldo no disposto na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho⁴, a qual entende por terceirização lícita aquela que

³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 487.

⁴ **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011** 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). 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

ocorre na atividade-meio da tomadora. Por outro lado, considera ilícita aquela que ocorre na atividade-fim da tomadora ou, ainda, nas hipóteses em que resta configurada a subordinação estrutural do trabalhador com o tomador de serviços.

Ocorre que aos 13 de março de 2017 foi publicada a Lei n. 13.429 que incluiu na Lei n. 6.019/74, que trata do trabalho temporário, dispositivos para regular as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

A referida legislação considerava empresa prestadora de serviços a terceiros a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante **serviços determinados e específicos.**

Todavia, aos 13 de julho de 2017 foi publicada a Lei n. 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista, a qual alterou a CLT e dispositivos da Lei n. 13.429/2017 que tratam da terceirização.



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 nova legislação traz um conceito mais abrangente sobre a terceirização, ao conceituá-la em seu art. 4-A:

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Assim, a reforma trabalhista possibilitou a terceirização em quaisquer atividades da tomadora de serviços, inclusive em sua atividade principal.

Entretanto, considerando que a terceirização irrestrita pode comprometer a relação de trabalho e os direitos trabalhistas, importante que os instrumentos coletivos estabeleçam limites a essa forma de contratação.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu que é válida cláusula de termo aditivo de convenção coletiva de trabalho que limita a contratação de terceirizados.

Segundo a decisão⁵, “a gestão de pessoal pela via da terceirização deve ser acompanhada por limites, para evitar que ocorra uma forte precarização das relações de trabalho”.



SUGESTÕES DE CLÁUSULAS

1. É vedada a utilização de mão de obra terceirizada nas atividades principais do setor _____;
2. É vedada a transferência da atividade principal da tomadora para empresa de prestação de serviços;
3. As empresas abrangidas neste instrumento coletivo só poderão contratar trabalhadores terceirizados para exercer atividade-meio, sendo expressamente vedada, para qualquer atividade-fim, a utilização de mão de obra terceirizada;
4. O inadimplemento das verbas trabalhistas por parte da empresa prestadora de serviços revela sua incapacidade econômica para a execução dos serviços e autoriza o consequente reconhecimento do vínculo diretamente com a contratante.

⁵ TST-RO-332-46.2012.5.10.0000



Pelo exposto, verifica-se que a negociação coletiva tem o condão de impor restrições e limites nas novas formas de contratação introduzidas no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei n. 13.467/2017, a fim de garantir a preservação do princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social e o princípio da proteção, insculpidos na Constituição Federal.



Comece fazendo o que é necessário,
depois, o que é possível, e,
de repente, você estará fazendo o impossível.

São Francisco de Assis