

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Profa. Graciane Saliba

5. DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO: conceito, classificação e características
6. DA ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: alteração unilateral e bilateral; o *jus variandi*
7. DA SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: caracterização e distinção
8. DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: das justas causas, da despedida indireta; da dispensa arbitrária; da culpa recíproca; da indenização. Do aviso prévio)
9. DA DURAÇÃO DO TRABALHO (da jornada de trabalho, dos períodos de descanso; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno e do trabalho extraordinário)
10. DO SALÁRIO-MÍNIMO: irredutibilidade e garantia
11. DAS FÉRIAS: do direito às férias e da sua duração, da concessão e da época das férias; da remuneração e do abono de férias
12. DO SALÁRIO E DA REMUNERAÇÃO: conceito e distinções, composição do salário, modalidades de salário, formas e meios de pagamento do salário, 13º salário
13. DA PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA
14. DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO: das atividades perigosas ou insalubres
15. DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR
16. DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER (da estabilidade da gestante; da licença-maternidade)

OBS.: Sobre EMPREGADOS RURAIS a título de diferenciação!

Dispositivos Legais Vigentes que Diferenciam o Empregado Rural do Urbano

- 01) **trabalho noturno**: diz-se daquele realizado entre as **21:00 e 05:00 horas** do dia seguinte - **na lavoura** e entre as **20:00 e 04:00 horas** do dia seguinte **na atividade pecuária** - (Lei nº 5.889/73, art. 7º);
- 02) **adicional noturno**: é de no mínimo **25%** sobre a remuneração normal. (Lei nº 5.889/73, art. 7º, § único)
- 03) **hora noturna**: a hora noturna rural é de **60 minutos** (não se aplica, no trabalho rural, a hora noturna reduzida)
- 04) **intervalo para repouso e alimentação**: deve observar os usos e costumes da região, sendo, no mínimo, de 1 hora - (Lei nº 5.889/73, art. 5º e Dec. 73.626/74)
- 05) **aviso prévio**: período mínimo de 30 dias - durante o prazo do aviso prévio, **se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador**, o empregado terá direito a **um dia por semana**, sem prejuízo do salário, para procurar outro trabalho - (CF/88, art. 7º, XXI, e Lei nº 5.889/73, art. 15);

06) **descontos:** salvo as hipóteses de autorização legal (*imposto de renda, contribuição previdenciária, sindical ou decisão judicial - pensão alimentícia, etc.*) só poderão ser descontados do salário do empregado rural, **desde que previamente autorizado**, as seguintes parcelas:

· **Até o limite de 20% (vinte por cento) do salário mínimo pela ocupação de moradia;** (*residindo mais de um empregado na mesma moradia, o desconto será proporcional ao número de empregados, vedada sempre, a moradia coletiva de famílias*).

Ø Rescindido o contrato de trabalho, o empregado rural, fica obrigado a desocupar a casa no prazo de trinta dias.

· **Até 25% (vinte e cinco por cento) do salário mínimo pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região;**

· **Adiantamento em dinheiro;**

Ø Deduções essas que devem ser previamente autorizadas, sob pena de nulidade.

· **Prejuízos causados;** (*em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que essa possibilidade conste de cláusula contratual, ou na ocorrência de dolo do empregado, o que se entende admissível, por aplicação do artigo 462 da CLT: no particular ao trabalhador rural. porquanto a Lei 5.889/73, e o seu regulamento a ele se referem*)

· **Faltas ao serviço;** (*faltando o empregado rural ao serviço, de modo injustificado, será descontado esse dia, com prejuízo inclusive de percepção do repouso remunerado, e contagem para redução do período de férias, excetuando-se as faltas por ausências legais elencadas no artigo 473 da CLT*)

Ø Referência Legal: Lei nº 5.889/73. art. 9º

5. DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO: conceito, classificação e características

- **Contrato individual de trabalho.** Críticas quanto à expressão, pois corresponde à relação de emprego.
- Seria um contrato de adesão?
- Conceito: “O contrato de trabalho pode ser conceituado como o negócio jurídico em que o empregado, pessoa natural, presta serviços de forma pessoal, subordinada e não eventual ao empregador, recebendo, como contraprestação, a remuneração”. (GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p.159)
- **Previsão legal:** art. 442, CLT. Pode ser tácito ou expresso, sendo expresso, verbal ou escrito.
- Muitas regras são estabelecidas pelo Estado. Ex.: tempo máximo exigido de experiência. (ver art. 442-A, CLT)

- **Requisitos do Contrato de Trabalho:**

- - Continuidade/ Habitualidade/ Não eventualidade: o trabalho deve ser prestado em caráter contínuo e permanente. Aquele que presta serviços eventualmente não é empregado.
- - Subordinação: O obreiro exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido.
 - A) subordinação econômica: não necessariamente
 - B) subordinação técnica: não necessariamente
 - C) subordinação jurídica: Sim! Deve o trabalhador atender as ordens e comandos, podendo até ser punido pela insubordinação.
- - Onerosidade: O empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador. O art. 1º da Lei nº9.608/98, estabelece que o serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim. É atividade não remunerada.
- - Pessoalidade: O contrato de trabalho é *intuitu personae*, devendo ser realizado por pessoa certa e determinada. Em relação a pessoa, o contrato de trabalho é infungível, não podendo o empregado fazer-se substituir por outra pessoa. O empregado também **SÓ PODE SER PESSOA FÍSICA**.
- - Alteridade: O trabalho deve ser sem assunção de qualquer risco para o trabalhador. O risco do negócio pertence única e exclusivamente ao empregador. O empregado pode participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos.

- **Requisitos não essenciais**

- - Exclusividade: Não é necessária a exclusividade da prestação de serviços pelo empregado ao empregador, a legislação contempla a possibilidade de o empregado vir a ter mais de um emprego visando o aumento de sua renda mensal. Porém, o fato de o contrato de trabalho prever a exclusividade na prestação de serviços pelo empregado não o desnatura. Caso o trabalhador não cumpra tal disposição, dará apenas justo motivo para o empregador rescindir o pacto laboral.
- - Escolaridade: não é imprescindível que o trabalhador possua qualquer grau de escolarização para que seja formado o contrato de trabalho. Poderá, porém, esta ser exigida para o exercício de uma profissão.
- OBS: formação técnica pode ser exigida para determinadas profissões - OJ 296, SDI-I, TST (não pode haver equiparação salarial entre auxiliar e atendente de enfermagem)
Exceção: motorista que perde a habilitação pode ser demitido com justa causa (art. 482, m, CLT).

- **Características do Contrato de Trabalho**

- - Bilateral: pode ser celebrado APENAS entre duas pessoas, o empregado e o empregador. Não existe participação de um terceiro nesta relação.
- - Informal: não é o contrato de trabalho um pacto solene, pois independe de quaisquer formalidades, podendo ser ajustado verbalmente ou por escrito. A simples assinatura da CTPS configura contrato escrito.
Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.
- - Comutativo: A um dever do empregado corresponde um dever do empregador. Deve existir uma equivalência entre o serviço prestado e a remuneração percebida. O dever de prestar trabalho, corresponde ao empregador o dever de pagar salário.
- - Oneroso

- - Sinalagmático: as partes se obrigam entre si, com a satisfação de prestações recíprocas e antagônicas. Não é o contrato sinalagmático em cada prestação, mas no conjunto de prestações.
- - Consensual
- - Direito Privado: Empregado e Empregador são livres para estipular as cláusulas de contrato de trabalho, desde que respeitem as normas mínimas.
- - Intuitu Personae: em relação ao empregado!!
- - Trato Sucessivo: o contrato é contínuo, permanece no tempo, se renovando mensalmente.
- - Agente Capaz, Objeto Lícito e Forma prescrita ou não defesa em lei: Inexistirá contrato de trabalho entre o trabalhador e o agente de quaisquer atividades ilícitas previstas em lei, como contravenções penais, sendo nulo de pleno direito o ato praticado que não produz efeito algum no mundo jurídico. Porém, se há desconhecimento da ilicitude do ato, por conta do trabalhador, o negócio jurídico será válido para esta, que terá direito ao salário pelos serviços prestados.

SUM.363 – TST: Contratação de Servidor Público sem Concurso - Efeitos e Direitos

A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

OJ-SDI1-199 JOGO DO BICHO. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. OBJETO ILÍCITO

É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico.

LEMBRETE:

Características do contrato de trabalho: “DISCOS” (direito privado, intuitu personae (pessoalidade para o empregado apenas), sinalagmático, comutativo (consensual), oneroso, sucessivo (trato sucessivo)). E, ainda, bilateral e informal.

5.1 CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO X CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

- art. 443

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

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

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

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

5.1.1. Hipóteses de cabimento:

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

5.1.2 Prazo:

alíneas a e b: 2 anos (art. 445, CLT)

alínea c: 90 dias, ver súmula 188, TST.

prorrogação: art. 451, CLT

5.1.3 Extinção antecipada: arts. 479 e 480, CLT. Ver também Súmula 163, TST.

Exceções: S. 244, III, TST e S. 378, III, TST.

5.2 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

- Art. 443, parágrafo 3º, CLT (acrescentado pela lei 13.467/17 e alterado pela MP 808/2017).

- serviços com subordinação

- não é contínuo, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade, determinados em dias, horas ou meses.

- regulado pelos arts. 452-A, com várias mudanças pela MP 808.

- tem que ser celebrado por escrito e registrado na CTPS

- o empregador tem que convocar com pelo menos 3 dias de antecedência, e o empregado tem 1 dia útil para responder ao chamado, o silêncio presume a recusa.

5.3 CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

- Nova lei: 13.429/2017, alterou a lei 6.019

- Partes: 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.” (art. 2º, lei 13.429/2017)

- É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

- Prazo: 180 dias, prorrogáveis por mais 90 (art. 10, lei 13.429)

- não tem contrato de experiência!!!! (art. 10, § 4º, lei 13.429)

5.4 TERCEIRIZAÇÃO

- A lei 13.429 acrescentou os arts. 4º A e B, 5º A e B, 19 A a C à lei 6019.

- trouxe uma hipótese de terceirização, com responsabilidade subsidiária.

“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.”

- Súmula 331, TST

1) (AOC/2009/DESENBAHIA) Considere o texto a seguir: “Haverá _____ quando o empregado for remunerado normalmente, embora não preste serviços, contando-se também seu tempo de serviço, mostrando a existência de uma cessação provisória e _____ dos efeitos do contrato de trabalho. Na _____, o empregado fica afastado, não recebendo salário; nem conta-se seu tempo de serviço, havendo a cessação provisória e total dos efeitos do contrato de trabalho”. (Martins, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 21 ed. – São Paulo: Atlas, 2005, p. 345). Assinale a alternativa que apresenta a seqüência correta que preenche as lacunas apresentadas.

- a) suspensão – total – interrupção
- b) suspensão – parcial – rescisão
- c) interrupção – parcial – suspensão
- d) suspensão – parcial – interrupção
- e) interrupção – total – rescisão

Gabarito:

2. (FCC/TRT-24/2017) Relativamente ao contrato de trabalho, segundo a legislação,

- a) considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.
- b) não se admite que o contrato individual de trabalho seja acordado de maneira tácita, mas apenas de maneira expressa, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.
- c) considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 8 meses, a outro contrato por prazo determinado, inclusive se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.
- d) para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 1 ano no mesmo tipo de atividade.
- e) o contrato de experiência não poderá exceder de 3 meses.

Gabarito:

3. (FGV/TRT 12/2017) Em relação aos contratos, as características que melhor se adequam ao contrato de trabalho são:

- a) sinalagmático, comutativo e de trato sucessivo;
- b) complexo, gratuito e de atividade;
- c) unilateral, consensual e de direito privado;

- d) de adesão, real e instantâneo;
- e) oneroso, aleatório e *intuitu personae*.

Gabarito:

4. (MPT/2017) Analise as assertivas abaixo expostas:

I - A ausência de um dos elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego, no caso concreto, leva à conclusão pela inexistência de tal relação empregatícia. O vício grave em um dos elementos componentes do contrato de trabalho, no caso concreto, leva à conclusão pela nulidade absoluta desse contrato e, por decorrência lógica, à ausência de seus efeitos jurídicos trabalhistas.

II - O poder fiscalizatório do empregador é inerente ao seu poder diretivo, sendo premissa relevante para o exercício de seu poder disciplinar, todos compondo o denominado poder empregatício. A Constituição da República, entretanto, ao deflagrar a forte presença do estuário dos direitos da personalidade da pessoa humana na vida social, instituiu novas fronteiras e limites ao poder empregatício e, até mesmo, ao poder fiscalizatório do empregador.

III - Segundo jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, o trabalho humano prestado com os elementos da relação de emprego, mesmo sendo ilícito o objeto do respectivo contrato expresso ou tácito, leva à produção de determinados efeitos jurídicos trabalhistas, em virtude do princípio da primazia da realidade sobre a forma e do princípio da irretroação das nulidades no Direito do Trabalho.

IV - São elementos naturais do contrato de trabalho, ilustrativamente, a jornada de trabalho e o salário. Por ser o salário um desses elementos naturais contratuais, considera a ordem jurídica que o salário mínimo tem de ser pago diretamente pelo empregador ao empregado.

Assinale a alternativa CORRETA:

- a) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.
- b) Apenas as assertivas II, III e IV estão corretas.
- c) Apenas as assertivas I, III e IV estão corretas.
- d) Apenas as assertivas II e IV estão corretas.
- e) Não respondida.

Gabarito:

5. (MPT/2017) Nos termos da lei sobre o trabalho voluntário (Lei n. 9.608/1998) e da Consolidação das Leis do Trabalho, analise as proposições abaixo:

I - O trabalho voluntário consiste em atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.

II - O trabalho voluntário deve ser exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.

III - Caso se façam presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego, o termo de adesão celebrado entre o prestador do serviço voluntário e a entidade, pública ou privada, é anulável, salvo em se tratando de trabalho voluntário prestado a entidade religiosa.

IV - O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.

Assinale a alternativa CORRETA:

- a) Todas as assertivas estão corretas.
- b) Apenas a assertiva III está incorreta.
- c) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.
- d) Apenas as assertivas III e IV estão corretas.
- e) Não respondida.

Gabarito:

6. (FMP Concursos/2017/PGE-AC) De acordo com a Lei nº 13.429, de 31.03.2017, em relação ao contrato de trabalho temporário firmado com o mesmo empregador, é CORRETO afirmar que

- a) não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, podendo ser prorrogado por até noventa dias.
- b) não poderá exceder ao prazo de duzentos e setenta dias, podendo ser prorrogado por até trinta dias.
- c) não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, sem possibilidade de prorrogação.
- d) poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, podendo ser prorrogado por igual prazo.
- e) não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, podendo ser prorrogado por igual prazo por ato do Ministério do Trabalho.

Gabarito:

7. Um trabalhador, com idade inferior a catorze anos, presta serviço lícito, pessoal e subordinado para determinado empregador, exercendo as atividades de trabalho de forma pessoal, onerosa, consensual, continuada e subordinada.

Com base nesse caso hipotético, julgue o seguinte item a respeito de contrato de trabalho.

É possível que o contrato de trabalho individual seja firmado de forma tácita.

Certo ou errado?

Gabarito:

8. (FUNDEP/2017/CRM-MG) Acerca do contrato de trabalho, considere as afirmativas a seguir.

I. O contrato a termo deve ser expresso ou tácito, escrito ou verbal, sendo que, no caso do contrato a termo expresso, deve ser comunicado ao empregado o tempo

de duração, pois a finalidade é que as partes contratantes tenham conhecimento do prazo de vigência do contrato para não serem surpreendidas com o seu término sem qualquer aviso prévio.

II. O banco de horas deve ser fixo, uma vez que o ajuste deve apontar previamente os horários de trabalho e os períodos de sobrejornada e de compensação, vedada a variação do trabalho extra e da folga compensatória de acordo com a demanda.

III. O contrato de experiência é um contrato de trabalho por prazo determinado (gênero), subordinado a um termo final (espécie).

IV. A estabilidade, a suspensão ou a interrupção do contrato restringem o exercício do poder potestativo do empregador e, por isso, impedem a despedida imotivada.

A partir dos estudos relacionados às espécies do contrato de trabalho e duração do trabalho, estão corretas as afirmativas:

- a) II e III, apenas.
- b) I, II e IV, apenas.
- c) I e III, apenas.
- d) III e IV, apenas.

Gabarito:

9. (FCC/TRT 24/Técnico) Relativamente ao contrato de trabalho, segundo a legislação,

a) considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

b) não se admite que o contrato individual de trabalho seja acordado de maneira tácita, mas apenas de maneira expressa, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

c) considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 8 meses, a outro contrato por prazo determinado, inclusive se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

d) para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 1 ano no mesmo tipo de atividade.

e) o contrato de experiência não poderá exceder de 3 meses.

Gabarito:

ANEXOS

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.

§ 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 conterá:

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

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

Este texto não substitui o publicado no DOU de 31.3.2017 - Edição extra

*