

Além de mudanças na CLT, a Lei 13.467/2017 também teve impacto significativo na [Lei 6.019/1974](#), que versa sobre o trabalho temporário e o conceito de terceirização.

Para o estudo do presente tópico, cabe lembrar alguns conceitos para, então, verificar as modificações específicas com o advento da reforma trabalhista.

Preliminarmente, deve-se lembrar do conceito de terceirização, a qual consiste na contratação de serviços por meio de empresa que serve de intermediária entre o tomador de serviços e a mão de obra. Trata-se do fornecimento de atividade a um tomador de serviço por meio de intermediários. Há relação de emprego entre aquele que presta o serviço e a empresa intermediária, sendo que esta, sim, relaciona-se diretamente com o tomador de serviços.

Nota-se que a terceirização difere da intermediação de mão de obra, na qual há o mero *aluguel de mão de obra*. Única hipótese permitida no Brasil é a do trabalho temporário (Lei 6019/74).

Em relação à terceirização em si, no Brasil, até pouco tempo atrás (2017) não havia norma legal fundamentadora do instituto. Assim, no âmbito trabalhista, tínhamos como principal norte para a regulamentação da matéria apenas a [Súmula 331 do TST](#).

REQUISITO PARA TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA

Os requisitos para uma terceirização lícita foram alterados com o advento da reforma trabalhista, com a nova redação do artigo 4-A da Lei 6.019/74.

Vejamos: **como era antes?**

O item III da **Súmula 331 do TST** previa os requisitos para uma terceirização lícita.

Súmula 331, TST, 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.

Percebe-se que a jurisprudência trabalhista admitia **TRÊS** possibilidades de terceirização lícita, desde que **inexistente pessoalidade e subordinação direta entre empregado e tomador de serviço**:

1. Serviço de **vigilância**
 - o [Lei 7.102/83](#)

2. Serviço de **limpeza**
3. Terceirização de **atividades meio** (Nota: atividade-fim seria aquela relacionada ao objeto social da empresa. Atividades-meio seriam aquelas de apoio: importantes, porém não essenciais.)

Como ficou depois da reforma? Esse item III da Súmula 331 do TST deverá ser cancelado ou alterado.

Com a inserção do artigo 4º-A na Lei 6.019, foi prevista expressamente a possibilidade de terceirização também de **atividades fim** da empresa:

*Art. 4º-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 partir da alteração trazida pela reforma trabalhista, temos como exemplo a escola que, agora, poderá contratar professores terceirizados.

TRABALHO TEMPORÁRIO

DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

A reforma trabalhista inclui o artigo 4º-C, que prevê expressamente alguns direitos ao trabalhador temporário. Sugerimos a leitura desse dispositivo:

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

Em relação ao direito a um **salário equivalente** (ou seja, direito de o trabalhador temporário receber um salário equivalente ao trabalhador da empresa tomadora do serviço), a reforma estabeleceu que se **poderão** estabelecer salários equivalentes. Nesse sentido, entende-se que não há obrigatoriedade de se garantir equivalência de salário ao trabalhador temporário, mas se garante essa possibilidade.

QUARENTENA

A reforma trabalhista também acrescentou o instituto da *quarentena* no contrato de trabalho temporário. Antes da reforma, a quarentena não era prevista.

Atenção! Quarentena não são 40 dias e não são 40 meses!

? Primeira hipótese de quarentena: É um **período de 18 meses** para que empregados ou trabalhadores sem vínculo de emprego possam figurar como sócios ou titulares da contratada:

Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Exemplo: a contratante tinha um empregado e o dispensou. Esse empregado foi admitido como sócio da empresa de prestação de serviços. Nesse caso, o empregado **não** pode figurar como sócio no período de 18 meses posteriores à dispensa.

Há uma exceção trazida pela própria lei: o **aposentado**. A este, é dada maior liberdade.

? Segunda hipótese de quarentena é relativa ao empregado terceirizado:

Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

Percebe-se que não se pode dispensar empregado e contratá-lo novamente antes do prazo de 18 meses, pois isso seria uma espécie de fraude.