



Aula 00 (demonstrativa)

Relações trabalhistas e

Legislações

Analista Administrativo TJ/SC – Banca FCC

Prof. Danielle Silva

Sumário

APRESENTAÇÃO E CRONOGRAMA.....	3
INTRODUÇÃO	6
TRABALHO TEMPORÁRIO	7
TERCEIRIZAÇÃO	15
SÚMULA 331 DO TST.....	25
QUESTÕES DE PROVA COMENTADAS.....	27
LISTA DE QUESTÕES.....	58
GABARITO	73
RESUMO DIRECIONADO	74

Apresentação e cronograma

Olá, querido(a) aluno(a) do **Direção Concursos!** Tudo bem com você?

Seja muito bem-vindo(a) ao nosso curso de **Relações trabalhistas e legislações para Analista Judiciário do TJ/SC!**

Primeiramente, peço licença para me apresentar:

Sou a **Danielle Silva**, bacharel em Direito (Mackenzie/SP), pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho (USP), pós-graduada em Administração de órgãos do Poder Judiciário e Ministério Público (FGF) e pós-graduanda em Direito Constitucional (Damásio).



Atualmente, sou Analista do **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP)** e atuo como Assistente de Juiz do Trabalho.

Minhas **aprovações** incluem: OAB em Direito do Trabalho, Escriturária do Banco do Brasil, Escrevente Judiciária do Tribunal de Justiça de SP, Oficial de Justiça do Tribunal de Justiça de SP (**1º lugar**), Técnica Judiciária do TRT 15ª Região e Analista Judiciária Área Administrativa do TRT 2ª Região (**10º lugar**).

Agora, vamos falar sobre o nosso curso para o concurso do **TJ/SC!**

Nossa matéria consta na página 21 do edital publicado em **17/02/2020** como “**Relações trabalhistas e legislações**”. Trata-se, na prática, de conteúdos de **Direito do Trabalho**. Veja:

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

ANALISTA ADMINISTRATIVO – Cargo A

NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: Princípios. Descentralização e desconcentração. Administração Direta e Indireta. Empreendedorismo governamental e novas lideranças no setor público. Convergências e diferenças entre a gestão pública e a gestão privada. Excelência nos serviços públicos. Gestão da Qualidade. Gestão de resultados na produção de serviços públicos. O paradigma do cliente na gestão pública. Características básicas das organizações formais modernas: tipos de estrutura organizacional, natureza, finalidades e critérios de departamentalização.

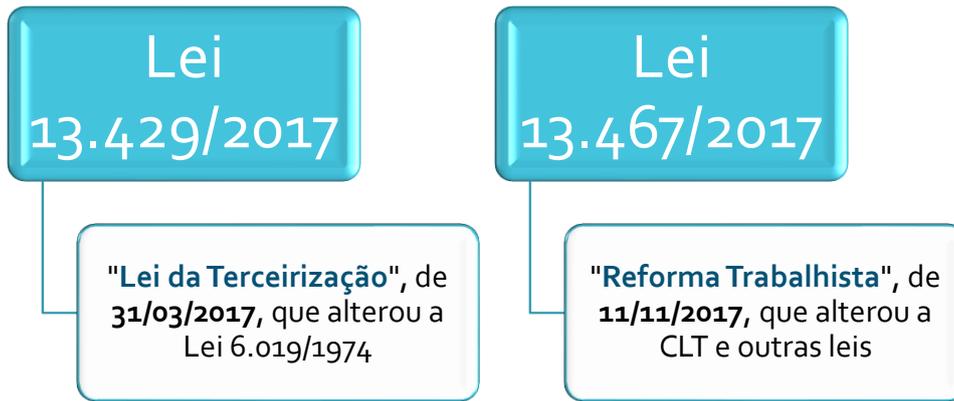
NOÇÕES SOBRE LICITAÇÕES E CONTRATOS ADMINISTRATIVOS. Licitações e Contratos: Título II da Lei nº 13.303/2016. Licitações: conceito; finalidade; princípios; objeto, obrigatoriedade; dispensa; inexigibilidade e vedações; modalidades; procedimentos; anulação e revogação; sanções. Contrato administrativo: características, formalização e fiscalização do contrato, aspectos orçamentários e financeiros da execução do contrato. Sanção administrativa. Equilíbrio econômico-financeiro. Garantia contratual. Alteração do objeto. Prorrogação do prazo de vigência e de execução. Papel dos controles externos e internos aplicados a empresa de economia-mista.

FINANÇAS PÚBLICAS: Orçamento público e sua administração no Brasil: Princípios; tipos de orçamento; Plano Plurianual; Lei de Diretrizes Orçamentárias; Lei Orçamentária Anual; Lei de Responsabilidade Fiscal. Lei nº 4.320/1964.

RELAÇÕES TRABALHISTAS. LEGISLAÇÕES: Noções gerais da Lei Federal nº 13.429, de 31 de março de 2017 e Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista).

NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO: Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina. Lei nº 6.745, de 28 de dezembro de 1985 e suas alterações. Lei Complementar n. 28, de 11 de dezembro de 1989. Lei Complementar n. 491, de 20 de janeiro de 2010. Provimento. Vacância. Direitos e Vantagens. Dos deveres. Das proibições. Da acumulação. Das responsabilidades. Das penalidades. Do processo administrativo disciplinar e sua revisão. Licitação e contratos administrativos: Lei nº 8.666/1993 com alterações posteriores:

Estudaremos as duas leis trabalhistas previstas no edital, que são:



Não se assuste com o "tamanho" do PDF! Grande parte dele corresponde às **questões comentadas**. Você perceberá que com o estudo da **parte teórica**, que tem cerca de **30 páginas**, você terá embasamento para responder às questões de concurso sobre o tema abordado.

Este é o nosso **Cronograma**:

Número da aula	Data de disponibilização	Assunto da aula
00	25/02/2020	Noções gerais da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017
	05/03/2020	Teste de Direção
01	30/03/2020	Noções gerais da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista) – parte 1
02	05/04/2020	Noções gerais da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista) – parte 2
03	10/04/2020	Noções gerais da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista) – parte 3
04	15/04/2020	Noções gerais da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista) – parte 4
05	20/04/2020	Noções gerais da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista) – parte 5
	25/04/2020	Teste de Direção
06	25/04/2020	Revisão (apenas PDF)

O que é o **Teste de Direção**? É um questionário com testes do tipo “verdadeiro ou falso” para você verificar o aprendizado e revisar a matéria. É uma ótima ferramenta de revisão e fixação! 😊

Nesta **aula demonstrativa**, que é também a **primeira aula do nosso curso**, vamos estudar a Lei 13.429/2017.

Sempre que precisar, basta me contatar no **Fórum de dúvidas**, ok?!

Conte comigo na sua jornada rumo à aprovação! Bons estudos!

Um grande abraço,

Prof. Danielle Silva



@prof.daniellesilva

Introdução

As diversas modificações nas relações de trabalho, notadamente em razão da inovação tecnológica e das alterações no modo de produção, entre outros fatores, estimularam diversas mudanças na **legislação trabalhista**.

A nova dinâmica tecnológica e empresarial passou a demandar modificações na típica relação direta empregado-empregador, requerendo a intervenção de outra empresa – um “terceiro” – nesta relação.

Veja a explicação de Alice de Barros¹ acerca do fenômeno:

*“Essas mudanças deram origem ao conhecido debate sobre **flexibilidade do emprego**, em contraposição à relação de emprego “típica” (...). Sustenta-se que essa relação de trabalho “típica” é incompatível com a necessidade da empresa moderna de adaptar-se a um processo econômico competitivo. Passou-se, então, a sugerir um modelo contraposto, cujo traço distintivo era o recurso a diversas modalidades de emprego chamadas flexíveis, entre as quais se inclui a **terceirização**”.*

A **terceirização** é, portanto, uma forma de flexibilizar a típica relação de emprego, com o objetivo de otimizar a dinâmica empresarial.

A doutrina considera que a terceirização em sentido amplo abrange as modalidades “**trabalho temporário**” e “**trabalho terceirizado em sentido estrito**”. Veja as principais alterações recentes na legislação:

- A **Lei 6.019/1974**, a princípio, regulava apenas o trabalho **temporário**.
- Em 31/03/2017, a **Lei 13.429/2017** inseriu na Lei 6.019/1974 diversos artigos regulamentando também o trabalho **terceirizado**, que, até então, só era regulado pela Súmula 331 do TST.
- Em 11/11/2017, a **Lei 13.467/2017** (Reforma Trabalhista) trouxe novas alterações à Lei 6.019/1974, tanto no trabalho temporário, quanto no trabalho terceirizado.
- Por fim, em 14/10/2019, foi editado pelo Presidente Bolsonaro o Decreto **10.060/2019**, regulamentando a Lei 6.019/1974 no que tange ao trabalho temporário.

Então, atualmente, a **Lei 6.019/1974** dispõe sobre ambos os tipos de trabalho: o **temporário** e o **terceirizado**. São duas formas de “intermediação de mão de obra”, também chamadas de “subcontratação de mão de obra”, pois não há vínculo direto entre a empresa que necessita dos serviços e o trabalhador. A seguir, estudaremos as duas formas de contratação, tendo em vista que ambas foram impactadas pela **Lei 13.429/2017**.

¹ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. – 11. ed., atual. por Jessé Cláudio Franco de Alencar – São Paulo: LTr, 2017, p. 300.

Trabalho temporário

Em uma questão da **banca FCC**², foi apresentada a seguinte definição de trabalho temporário:

“A relação de trabalho temporário é desenvolvida entre uma empresa tomadora de serviços, uma empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário. Há, portanto, uma intermediação de mão de obra que rompe com a tradicional simetria da relação mantida entre empregado e empregador”.

O trabalho temporário envolve 3 agentes: a empresa tomadora da mão de obra (cliente), a empresa de trabalho temporário (ETT) e o trabalhador temporário.

Veja os conceitos legais desses três agentes.

O artigo 2º da Lei 6.019/1974 assim define o **trabalho temporário**:

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.

O artigo 4º define **empresa de trabalho temporário**:

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.

E o artigo 5º da Lei 6.019/1974 conceitua **empresa tomadora de serviços**:

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 [ETT].

Note que a **pessoa física** não pode figurar como tomadora de serviços no trabalho temporário.

Da análise desses conceitos, podemos ver que o trabalhador é empregado da ETT (Empresa de Trabalho Temporário) e presta serviços a outra empresa (tomadora de serviços). Que tipo de serviço? Qualquer um! O artigo 9º, § 3º, da Lei 6.019/1974, informa que pode ser atividade-meio e atividade-fim:

O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.

Entre a empresa tomadora da mão de obra e a empresa de trabalho temporário, há um **contrato civil de prestação de serviços**. Entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário, há um **vínculo empregatício**, sendo que deve ser registrado na Carteira de Trabalho do trabalhador sua condição de temporário.

E entre o trabalhador temporário e a empresa tomadora, há algum vínculo?

Não! Embora haja subordinação à empresa tomadora, **não** há vínculo de emprego! Nesse sentido, o artigo 10 da Lei 6.019/1974 estabelece:

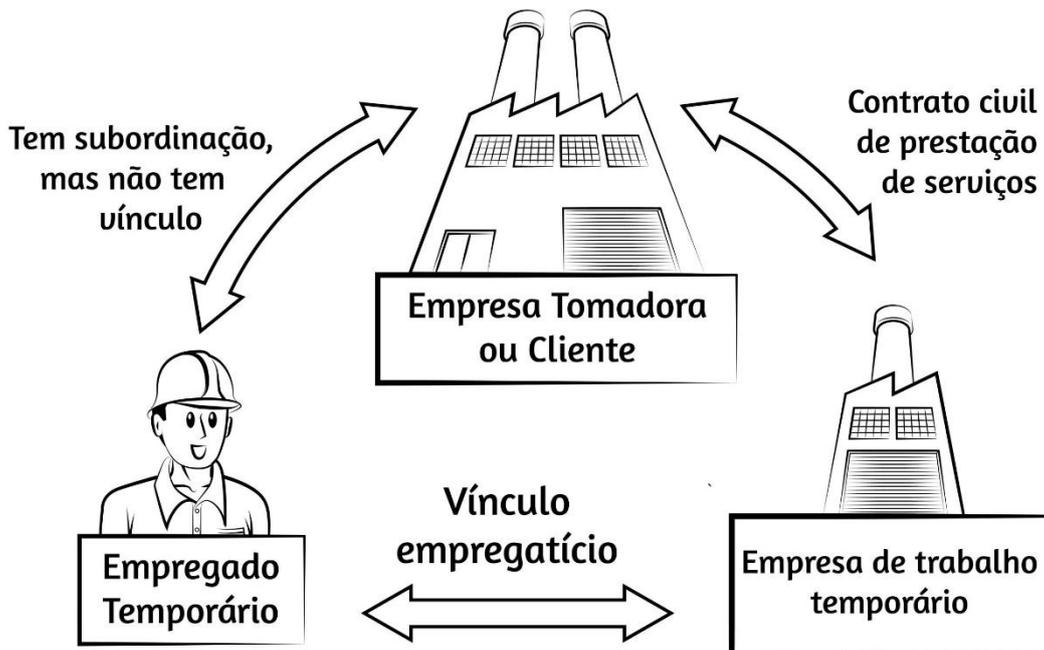
² Concurso: Analista Judiciário – Área Judiciária. TRT 23ª Região. Banca FCC, 2016.

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.

Sobre a **subordinação** do trabalhador à empresa tomadora, o artigo 18 do Decreto 10.060/2019 informa:

A empresa tomadora de serviços ou cliente exercerá o poder técnico, disciplinar e diretivo sobre os trabalhadores temporários colocados à sua disposição.

Veja um esquema da relação entre os três agentes envolvidos no trabalho temporário:



Existe **subordinação** do trabalhador à empresa tomadora porque o trabalhador está alocado na dinâmica industrial da tomadora e **seguirá suas ordens**. A empresa de trabalho temporário, que é com quem o trabalhador tem vínculo de emprego, apenas faz a **intermediação da mão de obra**.

Acerca da subordinação do trabalhador à empresa cliente, destaca-se o artigo 5º da Instrução Normativa 114/2014 do MTE:

É lícito à empresa tomadora ou cliente exercer, durante a vigência do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, o poder diretivo sobre o trabalhador colocado à sua disposição, inclusive em tarefas vinculadas à sua atividade-fim.

Quanto ao trabalhador temporário, o artigo 17 da Lei 6.019/74 apresenta uma ressalva: é vedada a contratação de **estrangeiro** com visto provisório.

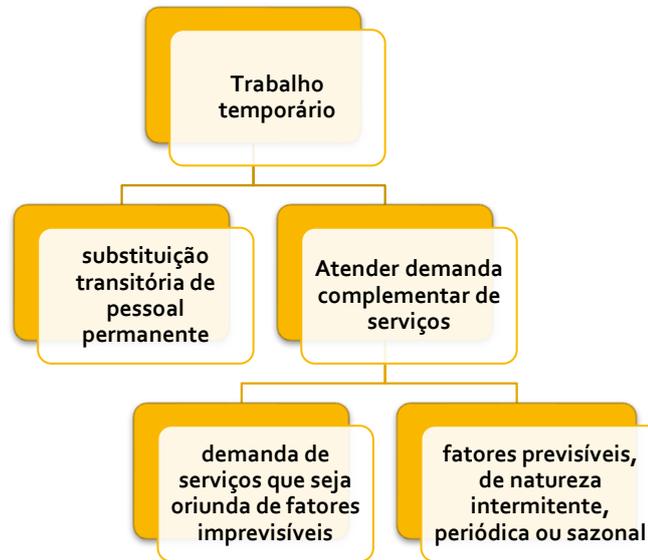
Art. 17 - É defeso às empresas de prestação de serviço temporário a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência no País.

Hipóteses que autorizam o trabalho temporário

Só pode haver trabalho temporário em duas hipóteses:

1) para atender à necessidade de **substituição transitória de pessoal permanente**, como por exemplo substituição de uma empregada que está de licença-maternidade.

2) para atender à **demanda complementar de serviços**. 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**, como por exemplo uma loja de *Shopping* na época do Natal.



Segundo o artigo 3º, parágrafo único, do Decreto 10.060/2019, **não se considera demanda complementar de serviços**:

- I - as demandas contínuas ou permanentes; ou
- II - as demandas decorrentes da abertura de filiais.

É possível contratar trabalho temporário para substituir trabalhadores em greve?

Não! É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em **greve**, salvo nos casos previstos em lei, que seriam casos de greve considerada **abusiva**, tal como ocorre quando os trabalhadores mantêm a paralisação mesmo após a celebração de acordo.

Qual é a diferença entre o contrato de trabalho temporário (Lei 6.019/1974) e o contrato por prazo determinado (artigo 443, § 2º, CLT)?

No contrato de trabalho temporário há a **intermediação** de uma Empresa de Trabalho Temporário (ETT), ao passo que na contratação por prazo determinado não há intermediação – a empresa que necessita do trabalho contrata diretamente um trabalhador, entabulando com ele um contrato por prazo determinado.

Prazo do contrato de trabalho temporário

O contrato não poderá exceder o prazo de **180 dias**, consecutivos ou não. Poderá ser prorrogado por até **90 dias**, consecutivos ou não, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

O trabalhador temporário que cumprir o período máximo (180 + 90 = 270 dias) somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário **após 90 dias** do término do contrato anterior. A contratação **antes** dessa “quarentena” de 90 dias **configura vínculo empregatício com a tomadora**.

O artigo 27 do **Decreto 10.060/2019** especifica que esses prazos são em dias corridos, nos seguintes termos:

O prazo de duração do contrato previsto no art. 25 não poderá ser superior a cento e oitenta dias corridos, independentemente de a prestação de serviço ocorrer em dias consecutivos ou não. Parágrafo único. Comprovada a manutenção das condições que ensejaram a contratação temporária, o contrato poderá ser prorrogado apenas uma vez, por até noventa dias corridos, independentemente de a prestação de trabalho ocorrer em dias consecutivos ou não.

Prazos – contrato de trabalho temporário

Prazo máximo	180 dias, consecutivos ou não
Prorrogação	+ 90 dias, consecutivos ou não
“Quarentena”	90 dias após término do contrato anterior

Exemplo: A empresa “A” contratou Severino por intermédio de “B”, empresa de trabalho temporário (ETT), para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente, uma vez que o empregado Godofredo estava afastado em razão de doença. Após **180** dias, houve prorrogação da licença de Godofredo, de modo que foi preciso prorrogar o contrato com a ETT “B” por mais **90** dias, que é o prazo máximo de prorrogação. No total, Severino prestou serviços à empresa “A” por **270** dias. No mês seguinte, a ETT “B” queria colocar Severino novamente para trabalhar na empresa tomadora “A”. Porém, não foi possível, pois teriam que aguardar **90** dias do término do contrato anterior.

E se a empresa tomadora gostar tanto do serviço do trabalhador temporário que queira contratá-lo, é possível?

Sim! Aliás, será **nula** de pleno direito qualquer **cláusula de reserva** proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário. Porém, neste caso de o trabalhador temporário ser contratado pela tomadora de serviços, não se aplica o “contrato de experiência” (artigo 445, parágrafo único, da CLT), afinal, com 270 dias de trabalho a empresa já conhece o trabalhador!

Requisitos para funcionamento da ETT

São requisitos para o funcionamento da Empresa de Trabalho Temporário:

- 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 mínimo.

De acordo com a Lei 6.019/74, o capital social mínimo seria de R\$ 100.000,00. Contudo, o **Decreto 10.060/2019**, em seu artigo 5º, estabeleceu o valor de acordo com o número de empregados, seguindo a mesma regra da terceirização. Os patamares são os seguintes:

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

A empresa de trabalho temporário é obrigada a fornecer ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra, quando solicitada, os elementos de informação julgados necessários ao estudo do mercado de trabalho (artigo 8º, Lei 6.019/1974).

As empresas de trabalho temporário são obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o INSS (artigo 14, Lei 6.019/1974).

Contrato entre ETT e tomadora de serviços

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:

- qualificação das partes;
- motivo justificador da demanda de trabalho temporário (substituição transitória de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços);
- prazo da prestação de serviços;
- valor da prestação de serviços;
- disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

Contrato de trabalho entre ETT e trabalhador

O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos trabalhadores colocados à disposição da empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, **escrito** e dele deverão **constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores pela Lei 6.019/1974** (artigo 11 da Lei 6.019/1974).

Como vimos anteriormente, será nula de pleno direito qualquer **cláusula de reserva**, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

Da empresa tomadora ou cliente, **Fiscalização** poderá exigir a apresentação do **contrato firmado com a ETT**. Da ETT, a Fiscalização pode exigir a apresentação do **contrato firmado com o trabalhador**, bem como a comprovação do respectivo recolhimento das contribuições previdenciárias.

Direitos do trabalhador temporário

Os direitos do trabalhador temporário estão previstos no artigo 12 da Lei 6.019/1974 e são os seguintes:

- remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;
- jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 50% (*na lei, está escrito “20%”, mas se aplica o adicional previsto na Constituição Federal: 50%*) – A jornada de trabalho poderá ter duração superior a oito horas na hipótese de a empresa tomadora de serviços ou cliente utilizar jornada de trabalho específica (artigo 21, § 1º, do Decreto 10.060/2019);
- férias proporcionais;
- repouso semanal remunerado;
- adicional por trabalho noturno;
- indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;
- seguro contra acidente do trabalho;
- proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social.

Os parágrafos do artigo 12 da Lei 6.019/1974 estabelecem:

§ 1º - Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.

§ 2º - A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

Responsabilidades da empresa tomadora

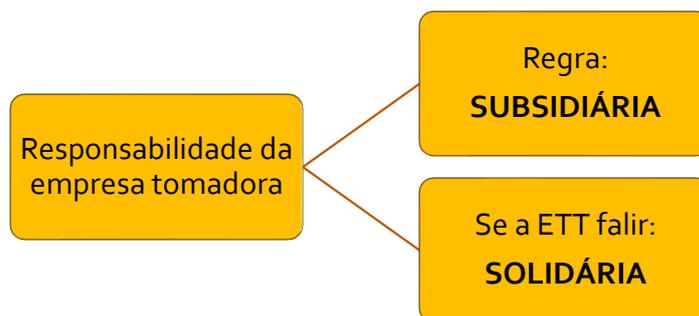
É responsabilidade da empresa tomadora garantir as condições de **segurança, higiene e salubridade** dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado (artigo 9º, § 1º, Lei 6.019/74).

A tomadora 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 (artigo 9º, § 2º, Lei 6.019/74).

* **Dica da Dani** = a empresa tomadora oferecerá o **M A R** para os trabalhadores temporários (atendimento **Médico, Ambulatorial** e de **Refeição**).

A empresa tomadora é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo **acidente** cuja vítima seja um trabalhador posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

No tocante ao **pagamento das verbas trabalhistas**, a empresa tomadora é **subsidiariamente** responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, ou seja, só será responsável pelas dívidas trabalhistas se os bens da ETT não forem suficientes – há “benefício de ordem”. Porém, no caso de **falência** da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora é **solidariamente** responsável, isto é, responderá pelas dívidas diretamente, sem “benefício de ordem”.



Justa causa e rescisão indireta

O trabalhador pode ser dispensado por justa causa ou pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho se ocorrer qualquer dos atos previstos em lei (artigos 482 e 483 da CLT), entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário **ou** entre o trabalhador e a empresa cliente onde estiver prestando serviço.

Exemplo: Severino é empregado de uma Empresa de Trabalho Temporário que presta serviços para a fábrica de chocolates Direção Cacau®. Severino furtou um objeto da ETT, configurando “ato de improbidade”, falta punível com justa causa. Se ele tivesse furtado um objeto da Direção Cacau® (empresa tomadora), também poderia ser dispensado por justa causa.

Antes de falarmos sobre a terceirização, vamos testar a fixação do conteúdo sobre o trabalho temporário:

(FCC – TRT 23ª Região – Analista Judiciário Área Judiciária – 2016)

A relação de trabalho temporário é desenvolvida entre uma empresa tomadora de serviços, uma empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário. Há, portanto, uma intermediação de mão de obra que rompe com a tradicional simetria da relação mantida entre empregado e empregador. Nesse contexto, considere:

- I. O contrato entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário pode conter cláusula de reserva proibindo a contratação deste pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que esteve à sua disposição.
- II. O trabalho é prestado indistintamente em favor da empresa de trabalho temporário e da empresa tomadora ou cliente.
- III. A direção da prestação pessoal de serviços fica a cargo da tomadora dos serviços.
- IV. A responsabilidade pelo pagamento dos salários e pelos direitos assegurados em lei ao trabalhador temporário permanece com a empresa de trabalho temporário.

V. Ao colocar à disposição da empresa tomadora ou cliente a mão de obra do trabalhador temporário, a empresa de trabalho temporário abre mão do vínculo de subordinação, não havendo possibilidade de caracterização de prática de justa causa pelo trabalhador em relação a ela.

Está correto o que consta APENAS em

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

RESOLUÇÃO:

I – Errada. É vedada a existência de cláusula de reserva, conforme artigo 11, parágrafo único, da Lei 6.019/74:

"Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário".

II – Errada. O trabalho é prestado para a empresa tomadora, sendo que a empresa de trabalho temporário (ETT) coloca os trabalhadores à disposição da tomadora, intermediando a mão de obra, conforme artigo 2º da Lei 6.019/74:

"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".

III – Correta. É a tomadora dos serviços quem dirige o trabalho. Embora haja subordinação à empresa tomadora, não há vínculo com ela, conforme artigo 10 da Lei 6.019/1974:

"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".

IV – Correta. A empresa de trabalho temporário, que é a empregadora do trabalhador, é responsável pelo pagamento dos salários e pelos direitos assegurados em lei ao trabalhador.

V – Errada. O trabalhador pode ser dispensado por justa causa se ocorrer qualquer dos atos previstos em lei (artigos 482 e 483 da CLT), ocorrentes entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre o trabalhador e a empresa cliente onde estiver prestando serviço.

Gabarito: A

A gestante trabalhadora temporária tem direito à garantia de emprego?

Havia divergência jurisprudencial a respeito. Contudo, em **18/11/2019**, o Pleno do TST firmou **tese jurídica** no sentido de que a garantia de emprego **NÃO** se aplica à empregada contratada sob regime de **contrato de trabalho temporário** (mediante ETT – Empresa de Trabalho Temporário).

Não confunda **contrato de trabalho temporário** (Lei 6.019/1974) com **contrato por prazo determinado** (artigo 443, § 1º, da CLT). A empregada contratada por prazo determinado possui direito à garantia de emprego prevista no artigo 10, II, b, do ADCT, **até 05 meses após o parto**, conforme previsto na Súmula 244, III, do TST.

Art. 10, ADCT - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II - fica **vedada a dispensa arbitrária** ou sem justa causa:

b) da empregada **gestante**, desde a confirmação da gravidez **até cinco meses após o parto**.

Veja o quadro comparativo:

Contrato por prazo determinado (artigo 443, § 1º, da CLT)	Contrato de trabalho temporário (Lei 6.019/1974)
Gestante tem garantia de emprego 😊	Gestante NÃO tem garantia de emprego 😞
Súmula 244, III, TST = "A empregada <u>gestante</u> tem direito à <u>estabilidade provisória</u> prevista no art. 10, inciso II, alínea 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, <u>mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado</u> ".	Tese jurídica TST = "é <u>inaplicável ao regime de trabalho temporário</u> , disciplinado pela Lei n.º 6.019/74, a garantia de <u>estabilidade provisória à empregada gestante</u> , prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias".

Terceirização

Na terceirização, de modo semelhante ao trabalho temporário, não há a típica relação direta empregado/empregador. Há um "terceiro" realizando essa "ligação".

Em uma questão da **banca FCC**³, foi apresentado no enunciado o seguinte conceito para terceirização:

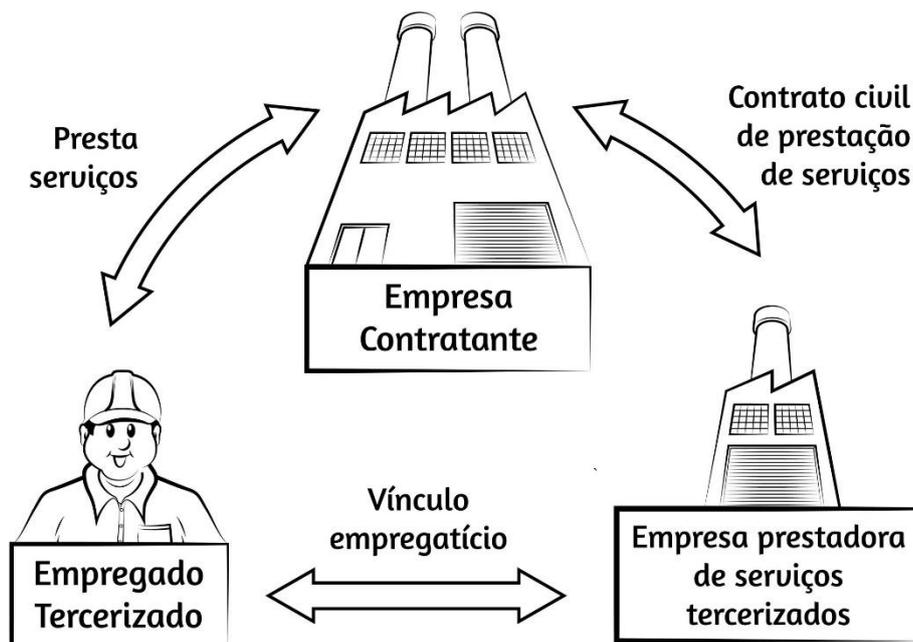
"Contratação de trabalhadores por interposta pessoa, ou seja, o serviço é prestado por meio de uma relação triangular da qual fazem parte o trabalhador, a empresa prestadora de serviços e a tomadora destes serviços".

A **terceirização** é o meio pelo qual uma empresa contrata outra empresa para que esta realize os serviços com o seu próprio pessoal, sob sua responsabilidade. O empregado é contratado e registrado pela empresa intermediadora (empresa prestadora de serviços), mas presta serviços para a empresa contratante. Trata-se de uma "**subcontratação de mão de obra**", chamada de "**prestação de serviços a terceiros**".

³ Concurso: Eletrobras, Banca FCC, 2016, Advogado.

Exemplo: a empresa Direção Concursos® precisa de trabalhadores para realizarem a limpeza do estabelecimento (há muitas salas e estúdios!). Ao invés de contratar empregados para realizar a limpeza, a Direção Concursos® prefere contratar a empresa terceirizada “Limpeza Top” para realizar essas atividades. Assim, a “Limpeza Top” providenciará a prestação dos serviços de limpeza por intermédio de seus próprios empregados.

Então, há 3 envolvidos na terceirização: o trabalhador, a empresa prestadora de serviços e a empresa contratante. Há vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços. Embora normalmente a contratante seja uma empresa (**pessoa jurídica**), a contratação da terceirizada também pode ser por **pessoa física**.



Antes da **Reforma Trabalhista**, só era possível a terceirização das **atividades-meio** da empresa tomadora. Atividades-meio são “atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços”, tais como limpeza, ou “atividades meramente instrumentais, de estrito apoio logístico ao empreendimento”, tais como serviços de alimentação⁴.

Exemplo: uma universidade poderia contratar empresas terceirizadas de limpeza e vigilância, mas não de professores, pois a atividade do professor corresponde à sua atividade-fim, que é a atividade principal da universidade.

Atualmente, é possível a terceirização inclusive da **atividade-fim**, que corresponde à atividade principal da empresa.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 17. ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 556.

O artigo 4º-A da Lei 6.019/1974 apresenta a definição de “prestação de serviços a terceiros” e ressalta essa possibilidade de terceirização inclusive da atividade principal, ou seja, da atividade-fim:

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.

O artigo 5º-A, *caput*, da Lei 6.019/1974 define a “contratante”. Este artigo, novamente, reforça que podem ser terceirizadas “quaisquer de suas atividades” (o legislador quis deixar isso bem claro mesmo!). Além disso, o artigo estabelece que a contratante pode ser **pessoa física** ou **jurídica**, diferentemente da contratante de uma ETT, que só pode ser pessoa jurídica:

Art. 5º-A. Contratante é a **pessoa física ou jurídica** que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a **quaisquer de suas atividades**, inclusive sua atividade principal.

É importante destacar que pode ser contratado qualquer tipo de serviço, mas, uma vez contratado, deve ser observado o que está no contrato, pois “**é vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços**” (artigo 5º-A, § 1º, da Lei 6.019/1974).

Responsabilidade da empresa contratante

A responsabilidade da empresa contratante com relação às obrigações trabalhistas é **subsidiária**, conforme artigo 5º-A, § 5º, da Lei 6.019/1974, inserido pela Lei 13.429/2017:

§ 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.

E se a tomadora for a Administração Pública? Ela também é subsidiariamente responsável?

Este assunto já foi muito debatido na jurisprudência. O artigo 71, § 1º, da Lei 8.666/93 (**Lei de Licitações**) informa que “a inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais **não** transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento”.

Todavia, houve questionamento se este dispositivo seria constitucional ou não. Ao julgar a Ação Direta de Constitucionalidade nº 16/DF, o STF decidiu esse dispositivo é constitucional. Contudo, o STF não afastou a possibilidade de imputação da responsabilidade subsidiária à Administração Pública nos casos em que houver **omissão ou negligência no acompanhamento da execução dos contratos de terceirização** celebrados.

Esse entendimento está de acordo com a Súmula 331, V, do TST:

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.

Portanto, a Administração Pública tem, sim, responsabilidade **subsidiária**. Porém, essa responsabilidade “não decorre de mero inadimplemento”, pois a Administração só será responsabilizada **se ficar comprovado que não cumpriu com suas obrigações**, principalmente quanto à fiscalização.

Contribuições previdenciárias

No tocante às **contribuições previdenciárias**, a contratante dos serviços terceirizados deverá reter **11%** 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 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 (artigo 5º-A, § 5º, da Lei 6.019/1974 e artigo 31 da Lei 8.212/1991).

Requisitos para o funcionamento

O artigo 4º-B da Lei 6.019/1974 apresenta os seguintes **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, de acordo com os seguintes parâmetros:

Número de empregados	Capital social mínimo
Até 10	R\$ 10.000,00
11 a 20	R\$ 25.000,00
21 a 50	R\$ 45.000,00
51 a 100	R\$ 100.000,00
Mais de 100	R\$ 250.000,00

Contrato entre contratante e prestadora de serviços

- O contrato de prestação de serviços terceirizados conterá:
- qualificação das partes;
- especificação do serviço a ser prestado (a empresa contratada deve ter uma atividade específica);
- prazo para realização do serviço, **quando for o caso** (a expressão “quando for o caso” evidencia que o contrato de terceirização não precisa ter prazo determinado, diferentemente do contrato de trabalho temporário).
- valor.

Direitos dos empregados terceirizados

O artigo 4º-C da Lei 6.019/1974 informa que são asseguradas aos empregados terceirizados, quando e enquanto os serviços forem executados **nas dependências da tomadora**, as mesmas condições dos empregados da empresa tomadora:

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

Perceba que só é assegurada aos terceirizados alimentação semelhante à dos empregados próprios se for fornecida em **refeitórios**. De outro modo, se for ticket-refeição, por exemplo, o fornecimento igualitário não é obrigatório. O intuito desse dispositivo é evitar a segregação no ambiente.

Agora vamos imaginar uma situação: uma empresa tem **1.000** empregados e fornece refeição em refeitório. Ela contrata **200** trabalhadores terceirizados. De acordo com o dispositivo legal que acabamos de ver, ela seria obrigada a fornecer as mesmas condições de refeição. Todavia, não há espaço suficiente no refeitório. O que fazer?

O artigo 4º-C, § 2º, da Lei 6.019/1974 informa que nos contratos que impliquem **mobilização** de empregados da contratada em número igual ou superior a **20%** 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, ou seja, não precisa ser nas dependências da empresa tomadora. Dando continuidade ao exemplo que mencionamos, se a empresa tem 1.000 empregados e contrata 200 ou mais terceirizados, ela pode disponibilizar a alimentação, bem como o atendimento ambulatorial, em outros locais.

Outro ponto que merece destaque é: o **treinamento é fornecido pela contratada**, e não pela contratante. Isso porque, ao contratar uma empresa terceirizada, espera-se que seus empregados sejam capacitados na atividade específica que ela desempenha.

Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes. De qualquer forma, 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.



É obrigatório que o salário do terceirizado seja igual ao dos empregados da empresa contratante?

Não! De acordo com o artigo 4º-C, § 1º, Lei 6.019/1974, contratante e contratada poderão estabelecer, “**se assim entenderem**”, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante. Vemos, então, que **não há obrigatoriedade de equivalência salarial** entre o empregado próprio do tomador dos serviços e o trabalhador terceirizado. Resumindo: na terceirização, o salário só é igual ao dos empregados próprios se as empresas envolvidas quiserem!

Art. 4º-C, § 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.

E se o empregado terceirizado não trabalhar nas dependências da contratante?

Ao comparar os artigos 4º-C e 5º-A, você perceberá uma aparente incoerência entre eles:

Artigo 4º-C, I, a, c	Artigo 5º-A, § 4º
<p>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 <u>nas dependências da tomadora</u>, as mesmas condições:</p> <p>I - relativas a:</p> <p>a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; (...)</p> <p>c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado.</p>	<p>§ 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 <u>nas dependências da contratante, ou local por ela designado</u>.</p>

O artigo 4º-C assegura a isonomia de condições de alimentação, atendimento médico e ambulatorial, ao passo que o artigo 5º-A informa que a contratante “**poderá**” estender tais condições aos terceirizados.

O artigo 5º-A foi incluído pela Lei 13.429/2017. Depois, veio a Lei 13.467/17 e inseriu o artigo 4º-C, **revogando tacitamente** o artigo 5º-A.

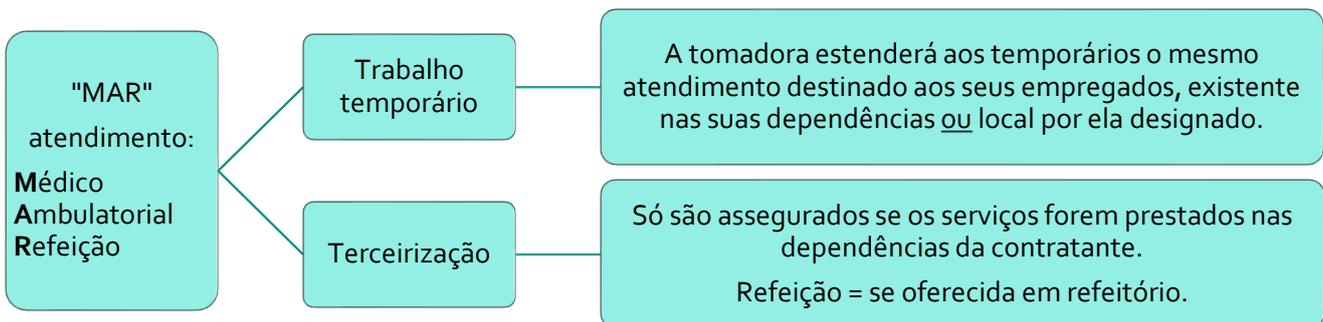
Então, atualmente, a contratante deve oferecer o mesmo atendimento **médico, ambulatorial** e de **refeição** quando e enquanto os serviços forem executados em suas dependências. Quando o trabalhador presta serviços em outro local (fora das dependências), não há tal obrigatoriedade.

* **Dica da Dani:** a contratante deve oferecer o **M A R** para os trabalhadores terceirizados (atendimento **Médico, Ambulatorial** e de **Refeição**), mas só se forem atendidas duas condições: **1)** os serviços forem prestados em suas dependências; **2)** a refeição for oferecida em refeitório.

Atenção!!

Lembre-se de que o objetivo da norma é **evitar a segregação** no ambiente de trabalho. Portanto, os empregados próprios e os empregados terceirizados, quando estiverem trabalhando no mesmo local (**nas dependências da contratante**), terão o mesmo atendimento **médico, ambulatorial e de refeição**. Quanto à refeição, essa isonomia só é garantida quando for oferecida em **refeitório**.

Vamos comparar o direito ao fornecimento do "MAR" (atendimento médico, ambulatorial e refeição) ao trabalhador **temporário** e ao **terceirizado**:



"Quarentena"

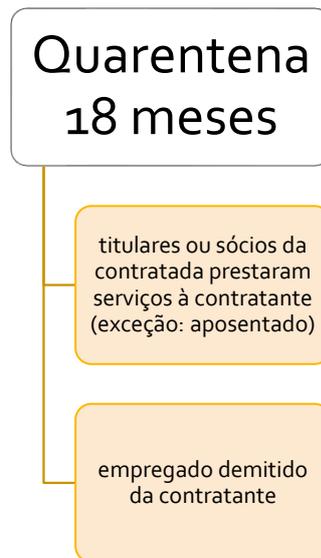
Há uma "quarentena" de **18 meses** no que se refere à prestação de serviços à empresa contratante, que é aplicável em duas hipóteses, previstas nos artigos 5º-C e 5º-D da Lei 6.019/1974:

1) Não pode ser contratada como empresa terceirizada, a pessoa jurídica cujos **titulares** ou **sócios** tenham, nos últimos 18 meses, **prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício**, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Esta restrição tem o objetivo de evitar a fraude conhecida como "pejotização", ou seja, evita que a empresa dispense seus empregados para contratá-los posteriormente como "pessoa jurídica". Perceba que há uma exceção: se o ex-empregado se aposentou, não há esta restrição.

2) O empregado que for **demitido** não poderá prestar serviços como empregado terceirizado para esta mesma empresa antes do decurso de prazo de 18 meses, contados a partir da demissão do empregado.

O objetivo desta restrição é evitar que a empresa dispense seus empregados para recontratá-los como terceirizados.



“Quarteirização”

O artigo 4º-A, § 1º, Lei 6.019/1974 informa:

A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

Ao estabelecer a possibilidade de “subcontratar” outras empresas para realização desses serviços, está sendo admitida a possibilidade de a própria empresa terceirizada terceirizar os serviços contratados, o que ficou conhecido como “**quarteirização**”.

Outro aspecto relevante neste artigo é a informação de que a empresa prestadora de serviços (terceirizada) é quem contrata, remunera e, principalmente, **dirige** o trabalho. Isso significa que o trabalhador é subordinado à empresa prestadora de serviços, e não à contratante.

--

Vamos praticar!

(FCC – TST – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2017)

A respeito da terceirização de serviços, conforme legislação vigente:

- a) não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços e a empresa contratante, desde que os serviços contratados sejam ligados à atividade-meio da contratante.
- b) o capital social da empresa prestadora de serviços constitui requisito para o seu regular funcionamento, não bastando somente que a mesma esteja devidamente inscrita no CNPJ e registrada na Junta Comercial.
- c) empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos, não sendo permitida a subcontratação para empresas diversas.

d) a contratante deverá 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.

e) é lícita a celebração de contrato geral de prestação de serviços entre a tomadora e a empresa prestadora de serviços, não sendo exigido que no termo esteja determinado expressa e especificamente os serviços a serem desempenhados.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. Ainda que as atividades sejam ligadas à atividade-fim, **não** se configura tal vínculo empregatício, nos termos do artigo 4º-A, § 2º, da Lei 6.019/1974:

"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".

B – Correta. Há três requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: **1)** prova de inscrição no CNPJ; **2)** registro na Junta Comercial e **3)** capital social compatível com o número de empregados, observando-se os parâmetros estabelecidos no artigo 4º-B, III, da Lei 6.019/1974.

C – Errada. A empresa prestadora pode, sim, subcontratar empresas. É a chamada "quarteirização", prevista no artigo 4º-A, § 1º, da Lei 6.019/1974:

"§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços."

D – Errada. A refeição igualitária só é assegurada se for fornecida nas dependências da contratante em **refeitório**, conforme artigo 4º-C, I, a, da Lei 6.019/1974:

"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**".*

E – Errada. O contrato de prestação de serviços deve conter a especificação do serviço a ser prestado, conforme artigo 5º-B, II, da Lei 6.019/1974:

"Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterá: (...)

II - especificação do serviço a ser prestado".

Gabarito: B

Percebeu que há muitas semelhanças entre o **trabalho temporário** e a **terceirização**? Ambos correspondem a uma "relação triangular" em que quaisquer serviços podem ser realizados pela empresa contratada e ambos exigem contrato de trabalho por escrito. No entanto, é muito importante ressaltar as **principais diferenças** entre ambos. Veja o quadro a seguir:

Comparativo	Trabalho temporário	Terceirização
Agentes envolvidos	Empresa tomadora de serviços Empresa de Trabalho Temporário (ETT) Empregado da ETT	Contratante (PF ou PJ) Empresa prestadora de serviços Empregado da prestadora de serviços
Contratante	Pessoa jurídica	Pessoa física ou jurídica
Direitos dos trabalhadores	MAR: atendimento Médico, Ambulatorial e de Refeição + artigo 12 da Lei 6.019/1974 (<u>remuneração equivalente</u> ; jornada de 08 horas; férias proporcionais; repouso semanal remunerado; adicional noturno; indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a (1/12 do pagamento recebido); seguro contra acidente do trabalho; proteção previdenciária).	Se o trabalho for nas dependências da contratante: alimentação (refeitório) e atendimento médico ou ambulatorial. Além disso: serviços de transporte, treinamento adequado (pela contratada), mesmas condições sanitárias, proteção à saúde e segurança no trabalho e instalações adequadas (segurança, higiene e salubridade = responsabilidade da contratante). <u>Remuneração equivalente não é obrigatória.</u>
Prazo	Não poderá exceder o prazo de 180 dias , consecutivos ou não. Poderá ser prorrogado por até 90 dias , consecutivos ou não.	Pode ser por prazo indeterminado.
Quarentena	O trabalhador temporário que cumprir o período máximo (180 + 90 = 270 dias) somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário após 90 dias do término do contrato anterior.	1) Pessoa Jurídica cujos sócios ou titulares prestaram serviços à contratante só pode ser contratada como terceirizada após 18 meses (exceção: aposentado). 2) Empregado demitido só pode atuar como terceirizado após 18 meses .
Responsabilidade da contratante	Subsidiária, mas se a ETT falir é solidária .	Subsidiária. Se a contratante for a Administração Pública, depende da comprovação de <u>conduta culposa no cumprimento das obrigações (falha de fiscalização)</u>

Subordinação	Trabalhador é subordinado à empresa tomadora de serviços (mas não tem vínculo de emprego com ela!).	Trabalhador não é subordinado à empresa contratante, pois quem dirige seu trabalho é a empresa contratada.
---------------------	---	--

Súmula 331 do TST

Antes de a **Terceirização** ser disciplinada por lei, sua regulamentação era dada pela Súmula 331 do TST. Esta Súmula foi muito cobrada em concursos! Ela possui **6** itens, sendo que alguns restaram prejudicados em razão da regulamentação legal e certamente serão alterados ou cancelados. Vamos analisar cada um deles, destacando quais itens ainda são considerados válidos.

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).

Este item ressalta que **não há formação de vínculo entre o trabalhador temporário e a empresa tomadora dos serviços**, pois se trata de uma hipótese legal de contratação de serviços por “empresa interposta”, ou seja, intermediação de mão de obra. Atualmente, além do trabalho temporário, a terceirização também é uma forma de contratar trabalhadores por meio de empresa interposta.

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).

Quando a terceirização é irregular, considera-se que o vínculo se dá diretamente com o contratante. Porém, se o contratante for ente da Administração Pública, esse efeito não é possível. Isso ocorre porque o vínculo entre um trabalhador e a Administração Pública requer aprovação em concurso público.

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 personalidade e a subordinação direta.

X Este item perdeu sua aplicabilidade, uma vez que agora é possível terceirizar, inclusive, a **atividade-fim** da empresa, sem que isso implique vínculo com a empresa contratante.

Note que o item previa que só poderia ser terceirizada a “atividade-meio”, exemplificando os serviços de vigilância e limpeza, que são os mais comumente terceirizados. Atualmente, qualquer atividade pode ser terceirizada.

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.

A **responsabilidade** da empresa contratante é **subsidiária**, ou seja, primeiramente, é a empresa prestadora de serviços que deve arcar com as obrigações trabalhistas. Caso ela seja inadimplente, a empresa contratante pode ser acionada para realizar os pagamentos.

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.

Como vimos no tópico sobre “Responsabilidade da contratante”, o posicionamento da jurisprudência é no sentido de que **a Administração Pública só poderá ser responsabilizada se falhou com suas obrigações**, principalmente no tocante à fiscalização. Trata-se da culpa “in vigilando”, isto é, omissão e negligência quanto à fiscalização.

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

A responsabilidade do contratante é **limitada ao período em que lhe foram prestados serviços**.

Exemplo: Severino era empregado da empresa terceirizada “Limpeza Top”. Por intermédio desta empresa, prestou serviços às empresas “A” e “B”. Na empresa “A”, trabalhou por 1 ano e, na empresa “B”, por 2 meses. A empresa “A” só poderá ser responsabilizada pelas obrigações originadas no período de 1 ano em que Severino lhe prestou serviços. Do mesmo modo, a empresa “B” só responderá pelas obrigações correspondentes ao período de 2 meses em que Severino lhe prestava serviços. A “Limpeza Top”, por sua vez, será a principal responsável por todo o período da prestação laboral.

Terminamos a parte teórica da aula. Agora vamos resolver algumas questões de prova!

Questões de prova comentadas

1. UFMA – Administrador – 2016

A possibilidade jurídica de diminuição da imperatividade das leis trabalhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada, trata-se:

- a) Do acordo coletivo de trabalho
- b) Da ação jurisdicional de caráter coletivo
- c) Convenção coletiva de trabalho
- d) Da Flexibilização trabalhista
- e) De uma impossibilidade constitucional

RESOLUÇÃO:

A assertiva apresenta corretamente o conceito da **flexibilização trabalhista**, que consiste na redução da imperatividade das leis trabalhistas em razão da maior autonomia dos sujeitos do contrato de trabalho – empregado e empregador.

Gabarito: D

2. FCC – TRT 21ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2017

Considerando as diversas hipóteses de responsabilização pelos direitos trabalhistas dos empregados, previstas em lei,

- a) o sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a ordem de preferência estabelecida em lei: a empresa devedora, os sócios atuais e os sócios retirantes.
- b) as empresas integrantes do grupo econômico, por se caracterizarem como empregador único, com interesses e atuação conjunta, têm responsabilidade solidária pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.
- c) a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas dos empregados da contratada, desde que os serviços terceirizados sejam determinados e específicos.
- d) o sócio retirante responderá de forma exclusiva quando comprovada fraude na alteração societária para sua saída, ainda que tenha havido a correta averbação da modificação do contrato.
- e) a empresa sucedida responderá subsidiariamente com a empresa sucessora, quando ficar comprovada fraude na transferência da empresa.

RESOLUÇÃO:

A – CORRETA. A assertiva está de acordo com a literalidade do artigo 10-A, *caput*, da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista):

"O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência: I - a empresa devedora; II - os sócios atuais; e III - os sócios retirantes".

B – ERRADA. Embora tenham responsabilidade solidária, via de regra as empresas integrantes do grupo econômico não caracterizam empregador único.

C – ERRADA. Esta ressalva no sentido de que "os serviços terceirizados sejam determinados e específicos refere-se ao artigo 5º-A da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.429/2017. Todavia, referido artigo foi alterado pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), de modo que atualmente não há mais tal ressalva. A nova redação do artigo é a seguinte:

"Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal".

D – ERRADA. Quando comprovada fraude na exclusão, o sócio retirante não responderá de forma exclusiva, mas sim **solidariamente**, conforme artigo 10-A, parágrafo único, da CLT:

"O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato".

E – ERRADA. Quando comprovada fraude na sucessão, a sucedida não responderá subsidiariamente, mas sim **solidariamente**, conforme artigo 448-A, parágrafo único, da CLT:

"A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência".

Gabarito: A

3. FCC – TST – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2017

A respeito da terceirização de serviços, conforme legislação vigente:

- não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços e a empresa contratante, desde que os serviços contratados sejam ligados à atividade-meio da contratante.
- o capital social da empresa prestadora de serviços constitui requisito para o seu regular funcionamento, não bastando somente que a mesma esteja devidamente inscrita no CNPJ e registrada na Junta Comercial.
- empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos, não sendo permitida a subcontratação para empresas diversas.

- d) a contratante deverá 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.
- e) é lícita a celebração de contrato geral de prestação de serviços entre a tomadora e a empresa prestadora de serviços, não sendo exigido que no termo esteja determinado expressa e especificamente os serviços a serem desempenhados.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. Ainda que as atividades sejam ligadas à atividade-fim, não se configura tal vínculo empregatício, nos termos do artigo 4º-A, § 2º, da Lei 6.019/1974:

"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".

B – CORRETA. Há três requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: **1)** prova de inscrição no CNPJ; **2)** registro na Junta Comercial e **3)** capital social compatível com o número de empregados, observando-se os parâmetros estabelecidos no artigo 4º-B, III, da Lei 6.019/1974.

C – ERRADA. A empresa prestadora pode, sim, subcontratar empresas. É a chamada "quarteirização", prevista no artigo 4º-A, § 1º, da Lei 6.019/1974:

*"§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou **subcontrata outras empresas** para realização desses serviços."*

D – ERRADA. A refeição igualitária só é assegurada se for fornecida nas dependências da contratante em **refeitório**, conforme artigo 4º-C, I, a, da Lei 6.019/1974:

"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**".*

E – ERRADA. O contrato de prestação de serviços deve conter a especificação do serviço a ser prestado, conforme artigo 5º-B, II, da Lei 6.019/1974:

"Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterà: (...)

*II - **especificação do serviço a ser prestado**".*

Gabarito: B**4. FCC – TRT 24ª Região – Analista Judiciário - Oficial de Justiça Avaliador Federal – 2017**

A respeito do trabalho terceirizado como uma forma de relação de trabalho lato sensu, conforme legislação e entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho,

- a) a contratação de trabalhadores por empresa interposta no caso de trabalho temporário nos termos da Lei nº 6.019/1974 é regular, não se formando o vínculo diretamente com o tomador dos serviços.

- b) a contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração pública direta, indireta ou fundacional.
- c) não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, ainda que ocorra a pessoalidade e a subordinação direta.
- d) o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade solidária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, ainda que não tenha participado da relação processual.
- e) a responsabilidade dos entes integrantes da Administração pública direta e indireta pelas obrigações trabalhistas do trabalhador terceirizado decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

RESOLUÇÃO:

A – CORRETA. No contrato de trabalho temporário, o vínculo se dá entre o trabalhador e a Empresa de Trabalho Temporário (ETT). Trata-se de uma exceção à vedação de contratação por empresa interposta, conforme inciso I da Súmula 331 do TST:

"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)"

B – ERRADA. A contratação irregular não gera vínculo com os órgãos públicos, conforme inciso II da Súmula 331 do TST:

"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)"

C – ERRADA. Se houver pessoalidade e subordinação direta com a empresa tomadora, poderá ser configurado o vínculo empregatício com ela, conforme inciso III da Súmula 331 do TST:

"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".

D – ERRADA. A responsabilidade do tomador será **subsidiária**, conforme inciso IV da Súmula 331 do TST:

"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".

No mesmo sentido, o artigo 5º-A, § 5º, da Lei 6.019/74:

*"§ 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".*

E – ERRADA. A responsabilidade da Administração Pública **não** decorre de mero inadimplemento, pois deve ser evidenciada sua conduta culposa, conforme inciso V da Súmula 331 do TST:

"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".

Gabarito: A

5. FCC – TRT 20ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2016

A empresa Olimpos Metalúrgica decidiu terceirizar o setor de limpeza contratando os serviços de Atlas Limpadora que forneceu três faxineiras por um período de 10 meses. Após o término do contrato entre as empresas, as três faxineiras foram dispensadas pela empresa Atlas Limpadora, sem receber qualquer indenização rescisória, com 2 meses de salários em atraso e ausência do recolhimento do FGTS do período. Nessa situação, conforme entendimento sumulado pelo TST, sobre a responsabilidade da empresa Olimpos em relação aos direitos das faxineiras, pode-se afirmar que

- a) não haverá qualquer responsabilidade porque não eram empregadas da empresa Olimpos e a terceirização foi regular porque não era objeto de atividade-fim da tomadora.
- b) a responsabilidade será direta e exclusiva, com a formação do vínculo de emprego com a empresa Olimpos, porque a terceirização foi irregular.
- c) a responsabilidade será subsidiária em razão de terceirização regular, alcançando todos os direitos não cumpridos pela empresa empregadora no período.
- d) a responsabilidade será solidária em razão de terceirização irregular, alcançando todos os direitos não cumpridos pela empresa empregadora no período.
- e) a empresa Olimpos responderá de forma subsidiária porque a terceirização foi regular, mas fica restrita apenas a indenização rescisória em razão do rompimento contratual, porque os salários e o FGTS são de responsabilidade exclusiva da empregadora.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. Haverá, sim, responsabilidade da empresa tomadora Olimpos Metalúrgica. Ademais, lembre-se que atualmente é possível terceirizar, inclusive, a atividade-fim da empresa.

B – ERRADA. A terceirização não foi irregular e não há formação de vínculo com a empresa tomadora, mas sim com a empresa prestadora de serviços (Atlas Limpadora).

C – CORRETA. A empresa contratante responderá subsidiariamente, sendo que "a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral" (Súmula 331, VI, do TST).

D – ERRADA. Não houve irregularidade na terceirização e a responsabilidade da tomadora é subsidiária.

E – ERRADA. Até mesmo os salários e o FGTS são de responsabilidade subsidiária da tomadora dos serviços.

Gabarito: C

6. FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2018

Quanto à terceirização,

- a) considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, exceto sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.
- b) o capital social mínimo exigido para o funcionamento de empresa de prestação de serviços a terceiros, com mais de vinte e até cinquenta empregados, é de R\$ 25.000,00.
- c) são asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a terceiros, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições relativas à alimentação garantidas aos empregados da contratante, desde que não oferecida em refeitórios.
- 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.
- e) nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 25% 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.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. O artigo 4º-A da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), informa que é possível terceirizar, inclusive, a atividade principal da empresa, que é sua atividade-fim:

*"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".*

B – ERRADA. O capital social mínimo exigido para o funcionamento de empresa terceirizada com mais de 20 e até 50 empregados é de **R\$ 45.000,00**, conforme artigo 4º-B da Lei 6.019/1974.

C – ERRADA. O artigo 4º-C, I, a, da Lei 6.019/1974 assegura aos empregados da empresa terceirizada as mesmas condições relativas à **alimentação** garantidas aos empregados da contratante, **quando oferecida em refeitórios**.

D – CORRETA. Para o empregado demitido, há uma "quarentena" de **18 meses** para que ele possa começar a prestar serviços à empresa como empregado terceirizado (artigo 5º-D da Lei 6.019/1974).

E – ERRADA. O percentual correto é de **20%**, conforme artigo 4º-C, § 2º, da Lei 6.019/1974:

*"§ 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".*

Gabarito: D

7. INSTITUTO AOCB – TRT 1ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2018

Apolinário foi contratado, no dia 20 de nov. de 2017, pela empresa Terceirize Aqui Ltda. para exercer a função de operador de telemarketing. Essa empresa fornece os serviços de seus trabalhadores para outras empresas, como Telefonía Ltda. e Ligações Ilimitadas Ltda., as quais têm como função basilar a venda de planos de telefonia e atendimento às reclamações de serviços já prestados. Há cinco meses, a empresa Terceirize Aqui Ltda. realizou contrato com a empresa Telefonía Ltda., terceirizando os serviços de Apolinário na função de operador de telemarketing. Com base na Lei nº 13.429/2017, que dispõe, dentre outras peculiaridades, sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, e na Lei nº 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas, assinale a alternativa correta sobre a temática da terceirização.

- a) Caso Apolinário seja dispensado sem justa causa e não receba as verbas rescisórias devidas pela empresa Terceirize Aqui Ltda., ele terá direito de pleitear as referidas verbas junto à empresa Telefonía Ltda., pois Apolinário encontra-se laborando efetivamente nesta última, o que a torna solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, tendo respaldo na Lei que trata da organização da seguridade social no que se refere ao recolhimento das contribuições previdenciárias.
- b) Na posição das empresas contratantes Telefonía Ltda. e Ligações Ilimitadas Ltda., também poderiam estar pessoas físicas celebrando contratos com a empresa Terceirize Aqui Ltda.
- c) A empresa Telefonía Ltda. irá remunerar e dirigir o trabalho de Apolinário enquanto este estiver prestando serviços no local.
- d) Apolinário não poderia ser direcionado como empregado terceirizado para as empresas Telefonía Ltda. e Ligações Ilimitadas Ltda., pois as atividades exigidas por essas empresas do prestador de serviço é atividade principal, e a terceirização é permitida exceto para a realização da atividade principal da empresa.
- e) A empresa Telefonía Ltda. pode requisitar a Apolinário que também exerça as atividades de limpeza e higienização do ambiente de trabalho, pois trata-se de atividades-meio da empresa.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. Apolinário terá direito de pleitear as referidas verbas junto à empresa Telefonía Ltda. de maneira subsidiária à empresa Terceirize Aqui Ltda, conforme o artigo 5º-A, § 5º, da Lei 6.019/74:

§ 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.

B – CORRETA. A contratante de uma empresa prestadora de serviços (terceirizada) pode ser pessoa física ou jurídica, conforme definição constante no artigo 5º-A, *caput*, da Lei 6.019/74:

"Art. 50-A. Contratante é a **pessoa física ou jurídica** que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal".

C – ERRADA. O terceirizado não se subordina à contratante, mas sim à empresa prestadora de serviços, que é a sua empregadora e que dirige seu trabalho. Então, é a empregadora de Apolinário (a empresa terceirizada) que o remunera e dirige seu trabalho. Nesse sentido, o artigo 4º-A, § 1º, da Lei 6.019/74:

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e **dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores**, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

D – ERRADA. É possível a terceirização, inclusive, da atividade-fim (atividade principal) da empresa contratante, conforme artigo 4º-A da Lei 6.019/1974:

"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".

E – ERRADA. É vedado à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades diferentes daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços, conforme artigo 5º-A, § 1º, da Lei 6.019/1974:

"§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços".

Gabarito: B

8. Crescer Consultorias – CRF-PI – Procurador Jurídico – 2016

Sobre a relação empregatícia, analise as afirmativas abaixo e assinale a alternativa correta:

I. 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.

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

III. A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional.

- a) Apenas I está correta.
- b) Apenas III está correta.
- c) Apenas I e II estão corretas.
- d) I, II e III estão corretas.

RESOLUÇÃO:

I – CORRETA. A assertiva reproduz a literalidade do inciso **IV** da Súmula 331 do TST:

"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".

II – CORRETA. A assertiva reproduz a literalidade do inciso **VI** da Súmula 331 do TST:

"A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral"

III – CORRETA. A assertiva reproduz a literalidade do inciso II da Súmula 331 do TST:

"A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional".

Gabarito: D

9. FCC – ELETROBRAS-ELETROSUL – Direito – 2016 – Adaptada

A doutrina conceitua a terceirização como sendo a contratação de trabalhadores por interposta pessoa, ou seja, o serviço é prestado por meio de uma relação triangular da qual fazem parte o trabalhador, a empresa prestadora de serviços e a tomadora destes serviços. Nesta seara, conforme entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho,

- a) a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal em caso de trabalho temporário da Lei nº 6.019/74, formando-se o vínculo diretamente com a empresa de trabalho temporário.
- b) a contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração pública direta, indireta ou fundacional, diante da previsão contida no artigo 37, II da Constituição Federal do Brasil.
- c) o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica em responsabilidade solidária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, ainda que não tenha participado da relação processual.
- d) a responsabilidade dos entes da Administração pública sobre as obrigações trabalhistas não cumpridas pelo empregador é subsidiária, independentemente de verificação de conduta culposa ou fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora do serviço como empregadora.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. No contrato de trabalho temporário, o vínculo se dá entre o trabalhador e a Empresa de Trabalho Temporário (ETT). O erro da assertiva está em afirmar que a contratação de ETT é ilegal. Trata-se de uma exceção à vedação de contratação por empresa interposta, conforme inciso I da Súmula 331 do TST:

"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)"

B – CORRETA. A contratação irregular não gera vínculo com os órgãos públicos, conforme inciso II da Súmula 331 do TST:

"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)"

C – ERRADA. A responsabilidade do tomador será **subsidiária**, conforme inciso IV da Súmula 331 do TST:

"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".

D – ERRADA. A responsabilidade da Administração Pública **não** decorre de mero inadimplemento, pois deve ser evidenciada sua **conduta culposa**, conforme inciso **V** da Súmula 331 do TST:

"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".

Gabarito: B

10. FCC – Câmara Legislativa do DF – Consultor Legislativo – 2018

Pelo marco legal hoje vigente em relação à terceirização, o contratante é definido como a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos. Segundo a lei,

- é vedada ao contratante a utilização dos trabalhadores da empresa de prestação de serviços que exerçam atividades idênticas às de outros trabalhadores diretamente contratados por ela.
- é vedada a contratação de trabalhadores por meio de empresa de prestação de serviços determinados para exercício das atividades-fim da contratante.
- é responsabilidade da empresa de prestação de serviços garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores quando o trabalho for realizado nas dependências da contratante.
- o contratante deverá 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.
- a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. É possível que os trabalhadores da empresa de prestação de serviços exerçam atividades idênticas às dos empregados da contratante, pois é possível "terceirizar" qualquer atividade, inclusive a atividade-fim, conforme artigo 4º-A, *caput*, da Lei 6.019/74:

"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".

B – Errada. É possível a contratação de serviços para realização da atividade-fim, conforme artigo 4º-A, *caput*, da Lei 6.019/74, transcrito no comentário da alternativa "A".

C – Errada. É a contratante quem deve garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores em suas dependências ou local convencionado em contrato, conforme artigo 5º-A, § 3º, da Lei 6.019/74:

"§ 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".

D – Errada. A refeição igualitária só é assegurada se for fornecida nas dependências da contratante em **refeitório**, conforme artigo 4º-C, I, a, da Lei 6.019/1974:

"São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 40-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**".

E – Correta. A responsabilidade da contratante é subsidiária, conforme prevê o artigo 5º-A, § 5º, da Lei 6.019/74:

§ 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.

Gabarito: E

11. FCC – Prefeitura de Campinas – Procurador – 2016

O Município de Jundiaí contrata, mediante licitação pública, os serviços privados de vigilantes. Após dois anos de vigência do contrato, os vigilantes que atuam no gabinete do Prefeito ajuízam reclamatória trabalhista postulando pagamento de dois meses de salários em atraso, horas extraordinárias com reflexos e indenização por ausência de depósitos do FGTS. A municipalidade não exerceu nenhum tipo de fiscalização do contrato junto à empresa privada de vigilantes. Conforme entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho sobre terceirização no serviço público, nessa situação

- o mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa terceirizada regularmente contratada implica responsabilidade solidária da municipalidade pelos encargos trabalhistas inadimplidos pela prestadora de serviço.
- apenas a empresa privada de vigilância responderá pelos débitos trabalhistas dos vigilantes, visto que não são empregados da prefeitura e houve regular processo licitatório.
- a municipalidade responderá diretamente pelos encargos trabalhistas dos vigilantes, cabendo ação de regresso em face da empresa privada somente se verificar que houve fraude ou irregularidade no processo licitatório.
- a municipalidade será responsável solidária somente em caso de falência da empresa terceirizada de vigilância visto que a contratação indireta de mão de obra ocorreu de forma regular.

- e) os entes da Administração pública respondem subsidiariamente pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da empresa regularmente contratada, caso evidenciada a conduta culposa na fiscalização do cumprimento das obrigações legais da prestadora de serviço como empregadora.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. O mero inadimplemento não implica responsabilidade da Administração Pública, tampouco responsabilidade solidária.

B – Errada. Ainda que não sejam empregados da Prefeitura, ela poderá ser responsabilizada, pois foi contratante da empresa prestadora de serviços.

C – Errada. A responsabilidade não é direta da municipalidade, pois primeiramente é a empregadora que deve ser cobrada.

D – Errada. A alternativa tentou confundir o candidato, misturando trabalho temporário com terceirização. No trabalho temporário, quando há falência da empresa de trabalho temporário (ETT), a empresa tomadora dos serviços é responsável solidária (artigo 10, § 7º, Lei 6.019/74). Todavia, não há previsão legal neste sentido para a terceirização.

E – Correta. A assertiva está em consonância com inciso V da Súmula 331 do TST:

*"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".*

Gabarito: E**12. FCC – TRT 23ª Região – Analista Judiciário Área Judiciária – 2016**

A relação de trabalho temporário é desenvolvida entre uma empresa tomadora de serviços, uma empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário. Há, portanto, uma intermediação de mão de obra que rompe com a tradicional simetria da relação mantida entre empregado e empregador. Nesse contexto, considere:

- I. O contrato entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário pode conter cláusula de reserva proibindo a contratação deste pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que esteve à sua disposição.
- II. O trabalho é prestado indistintamente em favor da empresa de trabalho temporário e da empresa tomadora ou cliente.
- III. A direção da prestação pessoal de serviços fica a cargo da tomadora dos serviços.
- IV. A responsabilidade pelo pagamento dos salários e pelos direitos assegurados em lei ao trabalhador temporário permanece com a empresa de trabalho temporário.
- V. Ao colocar à disposição da empresa tomadora ou cliente a mão de obra do trabalhador temporário, a empresa de trabalho temporário abre mão do vínculo de subordinação, não havendo possibilidade de caracterização de prática de justa causa pelo trabalhador em relação a ela.

Está correto o que consta APENAS em

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

RESOLUÇÃO:

I – Errada. É vedada a existência de cláusula de reserva, conforme artigo 11, parágrafo único, da Lei 6.019/74:

"Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário".

II – Errada. O trabalho é prestado para a empresa tomadora, sendo que a empresa de trabalho temporário (ETT) coloca os trabalhadores à disposição da tomadora, intermediando a mão de obra, conforme artigo 2º da Lei 6.019/74:

"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".

III – Correta. É a tomadora dos serviços quem dirige o trabalho. Embora haja subordinação à empresa tomadora, não há vínculo com ela, conforme artigo 10 da Lei 6.019/1974:

"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".

IV – Correta. A empresa de trabalho temporário, que é a empregadora do trabalhador, é responsável pelo pagamento dos salários e pelos direitos assegurados em lei ao trabalhador.

V – Errada. O trabalhador pode ser dispensado por justa causa se ocorrer qualquer dos atos previstos em lei (artigos 482 e 483 da CLT), ocorrentes entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre o trabalhador e a empresa cliente onde estiver prestando serviço.

Gabarito: A

13. FCC – PGE-RN – Procurador – 2014

Sobre a responsabilidade dos entes integrantes da Administração pública direta, pelos direitos dos empregados da prestadora de serviços por ele contratada na qualidade de tomadores de serviço, ante o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, é correto afirmar, segundo entendimento jurisprudencial cristalizado pelo Tribunal Superior do Trabalho, que é

- a) subsidiária porque decorre do mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa prestadora de serviços.

- b) solidária porque decorre do mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa prestadora de serviços.
- c) solidária porque, ao contratar tomadores de serviço, a Administração pública abre mão dos privilégios que teria no exercício de seu jus imperium.
- d) subsidiária e, como tal, independe da conduta culposa na Administração pública no cumprimento das obrigações previstas na Lei nº 8.666/1993.
- e) subsidiária e dependente de ser evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações previstas na Lei nº 8.666/1993.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. A responsabilidade da Administração pública é subsidiária, mas não decorre do mero inadimplemento. É preciso restar comprovada sua conduta culposa.

B – Errada. A responsabilidade da Administração pública não é solidária, mas sim subsidiária. Além disso, não decorre do mero inadimplemento.

C – Errada. A responsabilidade da Administração pública não é solidária, mas sim subsidiária.

D – Errada. A responsabilidade da Administração pública é subsidiária, mas depende de comprovação da conduta culposa.

E – Correta. A responsabilidade da Administração pública é subsidiária, mas não decorre do mero inadimplemento e depende de comprovação da conduta culposa, conforme inciso V da Súmula 331 do TST:

*"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".*

Gabarito: E**14. FCC – TRT 1ª Região – Juiz do Trabalho Substituto – 2014**

A prefeitura de Safira, por meio de processo licitatório, firmou contrato de prestação de serviços com a empresa Delta Ômega Serviços Gerais, para o fornecimento dos serviços de copeiras e porteiros, pelo prazo de dois anos. Entretanto, findo o contrato, houve inadimplência das obrigações trabalhistas em relação aos empregados da fornecedora de mão de obra. A prefeitura de Safira não exerceu a fiscalização do cumprimento das obrigações legais e contratuais da prestadora de serviço como empregadora. Com fundamento em entendimento jurisprudencial sumulado do TST, em ação trabalhista movida pelos empregados contra a prestadora e a tomadora, a municipalidade de Safira

- a) não terá qualquer responsabilidade trabalhista visto que firmou contrato regular de terceirização com a empresa prestadora, independentemente de ser órgão da Administração pública.
- b) poderá responder de forma subsidiária ou até mesmo solidária pelos débitos trabalhistas apenas em caso de falência da empresa prestadora dos serviços.

- c) responderá de forma subsidiária pelos débitos trabalhistas da empresa prestadora dos serviços em razão de conduta culposa por ausência de fiscalização do contrato.
- d) responderá de forma solidária pelos débitos trabalhistas em razão de ser tomadora dos serviços, ainda que tivesse fiscalizado o contrato.
- e) não responderá sob qualquer modalidade, ou seja, nem de forma subsidiária ou solidária, por se tratar de órgão da Administração pública direta.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. A municipalidade de Safira pode ser responsabilizada, independentemente de ser órgão da Administração pública. A diferença é que só será responsabilizada se houver comprovação de culpa (ausência de fiscalização).

B – Errada. A alternativa tentou confundir o candidato, misturando trabalho temporário com terceirização. No trabalho temporário, quando há falência da empresa de trabalho temporário (ETT), a empresa tomadora dos serviços é responsável solidária (artigo 10, § 7º, Lei 6.019/74). Todavia, não há previsão legal neste sentido para a terceirização.

C – Correta, conforme inciso V da Súmula 331 do TST:

*"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".*

D – Errada. Se tivesse fiscalizado o contrato, a municipalidade de Safira não teria culpa e, conseqüentemente, não seria responsabilizada.

E – Errada. Se houver comprovação de culpa, a municipalidade de Safira será responsabilizada subsidiariamente.

Gabarito: C**15. FCC – Câmara Municipal de São Paulo – Procurador Legislativo – 2014 – Adaptada**

No que respeita à legalidade nos contratos de prestação de serviços (terceirização), segundo a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, é INCORRETO afirmar que

- a) 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.
- b) a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.
- c) 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.

- d) a contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional.

RESOLUÇÃO:

A – Correta, conforme Súmula 331, IV, TST:

"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".

B – Correta, conforme Súmula 331, VI, TST:

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

C – Correta, conforme Súmula 331, I, TST:

"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)".

D – Errada. Quando a terceirização é irregular, considera-se que o vínculo se dá com diretamente com o contratante. Porém, se o contratante for ente da Administração Pública, esse efeito não será possível. Isso ocorre porque o vínculo entre um trabalhador e a Administração Pública requer aprovação em concurso público. Nesse sentido, a Súmula 331, II, TST:

"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)".

Gabarito: D**16. FCC – TRT 9ª Região – Analista Judiciário Execução de Mandados – 2013 – Adaptada**

Em relação ao trabalho temporário, com fundamento na legislação aplicável, é correto afirmar:

- A empresa de trabalho temporário é a pessoa física ou jurídica, urbana ou rural, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por ela remunerados e assistidos.
- Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.
- O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de cento e vinte dias, salvo mediante autorização do Ministério do Trabalho.
- O contrato de trabalho celebrado entre a empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição da empresa tomadora ou cliente poderá ser celebrado verbalmente ou por escrito, sendo vedada a modalidade de contrato tácito.
- A jornada normal de trabalho do temporário não poderá exceder de 6 horas diárias, remuneradas as horas extras com adicional de 20% sobre o valor da hora normal.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. A empresa de trabalho temporário (ETT) é pessoa jurídica. Ademais, quem remunera os trabalhadores é a própria ETT. Nesse sentido, destaca-se o artigo 4º da Lei 6.019/74:

"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".

B – Correta. É vedada a cláusula de reserva no contrato de trabalho temporário, conforme artigo 11, parágrafo único, da Lei 6.019/74:

"Será **nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva**, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário".

C – Errada. O prazo atualmente é de **180 dias**, conforme artigo 10, § 1º, da Lei 6.019/74:

"O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não".

D – Errada. O contrato de trabalho temporário deve ser por escrito, conforme artigo 11 da Lei 6.019/74:

"O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, **escrito** e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei".

E – Errada. A jornada será de **08 horas** e o adicional de horas extras é de **50%**, conforme artigo 12 da Lei 6.019/74, combinado com o artigo 7º, XVI, CF.

"Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

(...) b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de ~~20%~~ **(vinte por cento)** – 50%, conforme previsto no artigo 7º, XVI, CF.

Gabarito: B**17. FCC – TRT 1ª Região – Analista Judiciário Execução de Mandados – 2013 – Adaptada**

NÃO corresponde ao entendimento sumulado pelo TST sobre terceirização:

- A responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços abrange apenas as verbas contratuais, referentes ao período da prestação laboral, não abrangendo indenizações por danos morais ou materiais eventualmente constantes de decisão judicial.
- O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto aquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste do título executivo judicial.
- A responsabilidade subsidiária dos entes integrantes da Administração pública não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
- A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração pública direta, indireta ou fundacional.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. Conforme prevê a Súmula 331, VI, do TST, “a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange **todas** as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral”, o que incluiu indenizações por danos morais ou materiais eventualmente constantes de decisão judicial.

B – Correta, conforme Súmula 331, IV, do TST:

“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”.

C – Correta, conforme Súmula 331, V, do TST:

*“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”.*

D – Correta, conforme Súmula 331, II, do TST:

“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)”.

Gabarito: A**18. FCC – TRT 1ª Região – Analista Judiciário Execução de Mandados – 2013**

Em relação ao trabalho temporário, é correto afirmar:

- O trabalho temporário pode ser contratado para substituição do pessoal regular e permanente da empresa ou em caso de serviços excepcionais que não se inserem na atividade fim da empresa contratante.
- Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica que tem por atividade colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores.
- O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviço ou cliente pode ser escrito ou verbal, desde que fique claro o motivo justificador da demanda de trabalho temporário.
- É defeso às empresas de prestação de serviço temporário a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência no país.
- O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de cento e vinte dias, salvo autorização do Ministério do Trabalho.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. O trabalho temporário pode ser contratado para qualquer atividade, inclusive a atividade-fim.

B – Errada. A alternativa está incompleta, pois faltou mencionar que a ETT não é qualquer pessoa jurídica, mas sim a pessoa jurídica devidamente registrada no Ministério do Trabalho, conforme artigo 4º da Lei 6.019/74:

*"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".*

C – Errada. O contrato de trabalho temporário deve ser por escrito, conforme artigo 11 da Lei 6.019/74:

*"O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, **escrito** e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei".*

D – Correta, conforme artigo 17 da Lei 6.019/74:

"Art. 17 - É defeso às empresas de prestação de serviço temporário a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência no País".

E – Errada. O prazo atualmente é de **180 dias**, conforme artigo 10, § 1º, da Lei 6.019/74:

"O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não".

Gabarito: D

19. FCC – TRT 1ª Região – Juiz do Trabalho Substituto – 2012 – Adaptada

A empresa de trabalho temporário, de acordo com a Lei no 6.019/74,

- a) é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente
- b) em caso de falência, terá a empresa tomadora ou cliente subsidiariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, remuneração e indenização previstas na lei, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens.
- c) poderá, excepcionalmente, contratar estrangeiros com visto provisório de permanência no País.
- d) poderá firmar contrato escrito ou verbal com a empresa tomadora de serviço ou cliente, desde que conste expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário.
- e) poderá estabelecer validamente cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição.

RESOLUÇÃO:

A – Correta, conforme artigo 4º da Lei 6.019/74:

"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".

B – Errada. Em caso de falência, a responsabilidade da empresa tomadora é **solidária**, conforme artigo 16 da Lei 6.019/74:

"No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei."

C – Errada. Estrangeiros com visto temporário não poderão ser contratados pela ETT, conforme artigo 17 da Lei 6.019/74:

"É defeso às empresas de prestação de serviço temporário a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência no País".

D – Errada. O contrato de trabalho temporário deve ser por escrito, conforme artigo 11 da Lei 6.019/74:

"O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, **escrito** e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei".

E – Errada. É vedada a existência de cláusula de reserva, conforme artigo 11, parágrafo único, da Lei 6.019/74:

"Será **nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva**, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário".

Gabarito: A

20. FCC – TRT 11ª Região – Analista Judiciário Execução de Mandados – 2012

O supermercado Delta terceirizou, de forma regular por meio de contrato, os serviços de vigilância junto à empresa Ajax Serviços. Houve inadimplência das obrigações trabalhistas em relação aos vigilantes. Nesta hipótese, o supermercado Delta

- a) poderá responder de forma solidária pelos débitos trabalhistas da empresa Ajax.
- b) não terá qualquer responsabilidade trabalhista visto que firmou contrato regular de terceirização com a prestadora Ajax.
- c) poderá responder de forma subsidiária ou solidária pelos débitos trabalhistas da empresa Ajax.
- d) poderá responder de forma subsidiária pelos débitos trabalhistas da empresa Ajax.
- e) poderá responder de forma solidária pelos débitos trabalhistas apenas em caso de falência da empresa Ajax.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. O supermercado Delta poderá responder de forma subsidiária.

B – Errada. Ainda que o contrato de terceirização tenha sido regular, se houver inadimplência, o supermercado Delta, contratante dos serviços, poderá ser responsabilizado subsidiariamente.

C – Errada. O supermercado Delta poderá responder apenas de forma subsidiária.

D – Correta, conforme artigo 5º-A, § 5º, da Lei 6.019/74:

"§ 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".

E – Errada. A alternativa tentou confundir o candidato, misturando trabalho temporário com terceirização. No trabalho temporário, quando há falência da empresa de trabalho temporário (ETT), a empresa tomadora dos serviços é responsável solidária (artigo 10, § 7º, Lei 6.019/74). Todavia, não há previsão legal neste sentido para a terceirização.

Gabarito: D

21. FCC – TRT 2ª Região – Analista Judiciário Execução de Mandados – 2008

Hipoteticamente, considere que a Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a Prefeitura de São Paulo, a Empresa de Correios e Telégrafos (ECT) e o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) contrataram de forma irregular, por meio de empresa interposta, trabalhador terceirizado. Neste caso, tal contratação

- a) gerará vínculo de emprego apenas com o IBGE.
- b) gerará vínculo de emprego com o IBGE, a Prefeitura de São Paulo, a ECT e o CNPq.
- c) gerará vínculo de emprego apenas com o IBGE e o CNPq.
- d) gerará vínculo de emprego apenas com o ECT e o CNPq.
- e) não gerará vínculo de emprego com o IBGE, a Prefeitura de São Paulo, a ECT e o CNPq.

RESOLUÇÃO:

A Súmula 331, II, TST, estabelece:

"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)".

Esta questão exige conhecimentos de Direito Administrativo, pois é necessário saber se os entes citados compõem a Administração Pública direta, indireta e fundacional. Vejamos:

Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) = fundação pública = administração indireta

Prefeitura de São Paulo = administração direta

Empresa de Correios e Telégrafos (ECT) = empresa pública = administração indireta

Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) = órgão do Poder Executivo = administração indireta.

Note que todos os citados compõem a Administração Pública, direta ou indireta. Portanto, em eventual terceirização irregular, não é possível o reconhecimento de vínculo.

Gabarito: E

22. FCC – TRT 18ª Região – Analista Judiciário Área Judiciária – 2008

A rede de lojas de departamento Areia Branca terceirizou, regularmente, o serviço de conservação e limpeza de suas lojas à empresa Limpe Bem, assim como o serviço de vigilância à empresa Segura Mais. Neste caso, havendo inadimplência das obrigações trabalhistas, a rede de lojas Areia Branca

- a) não poderá ser responsabilizada solidariamente ou subsidiariamente pelos empregados das empresas Limpe Bem e Segura Mais.
- b) poderá ser responsabilizada solidariamente pelos empregados das empresas Limpe Bem e Segura Mais.
- c) poderá ser responsabilizada subsidiariamente pelos empregados da empresa Limpe Bem e solidariamente pelos da empresa Segura Mais.
- d) poderá ser responsabilizada solidariamente pelos empregados da empresa Limpe Bem e subsidiariamente pelos da empresa Segura Mais.
- e) poderá ser responsabilizada subsidiariamente pelos empregados das empresas Limpe Bem e Segura Mais.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. A rede de lojas Areia Branca poderá, sim, ser responsabilizada em razão da inadimplência das obrigações trabalhistas.

B – Errada. A responsabilidade não é solidária, mas sim subsidiária.

C – Errada. Para ambos os casos, a responsabilidade é subsidiária.

D – Errada. Para ambos os casos, a responsabilidade é subsidiária.

E – Correta, conforme artigo 5º-A, § 5º, da Lei 6.019/74:

§ 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.

Gabarito: E

23. FCC – TRT 3ª Região – Analista Judiciário Área Judiciária – 2009

Embora não seja a empregadora direta do trabalhador, a empresa tomadora de serviços responderá subsidiariamente pelos créditos decorrentes da relação de emprego, segundo a jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho,

- a) apenas se houver falta de registro do emprego junto ao prestador de serviços.
- b) sempre que as atividades desenvolvidas pelo trabalhador forem coincidentes com suas atividades-fim.
- c) sempre que as atividades desenvolvidas pelo trabalhador forem coincidentes com as atividades-fim da prestadora de serviços, sua empregadora.
- d) sempre que houver inadimplemento das obrigações trabalhistas do empregador (prestador de serviços), mesmo que não figure no polo passivo da relação processual ou no título executivo.

- e) sempre que houver inadimplemento das obrigações trabalhistas do empregador (prestador de serviços), desde que participe da relação processual e figure no título executivo.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. A possibilidade de responsabilização não se limita à falta de registro de emprego. Aliás, é importante ressaltar que a anotação do registro na Carteira de Trabalho é uma obrigação personalíssima da empregadora direta (a prestadora de serviços).

B – Errada. Independentemente de haver coincidência com a atividade-fim da contratante, a contratante será responsável subsidiária em razão de inadimplemento.

C – Errada. Independentemente de haver coincidência com a atividade-fim da empregadora, a contratante será responsável subsidiária em razão de inadimplemento.

D – Errada. É necessário que a contratante figure no polo passivo da relação processual ou no título executivo.

E – Correta, conforme inciso **IV** da Súmula 331 do TST:

"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".

No mesmo sentido, o artigo 5º-A, § 5º, da Lei 6.019/74:

*"§ 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".*

Gabarito: E**24. PUC/PR – Prefeitura de Maringá/PR – Procurador Municipal – 2015**

Considerando o fenômeno da Terceirização no Direito do Trabalho, é CORRETO afirmar:

- A responsabilidade do Município é solidária e decorre da responsabilidade objetiva da pessoa jurídica de direito público.
- A responsabilidade do Município é subsidiária, mas não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada, devendo ser demonstrada a sua culpa in vigilando.
- A terceirização de atividade-fim importa no reconhecimento de vínculo diretamente com o Município.
- As responsabilidades subsidiária ou solidária não abrangem encargos fiscais e previdenciários.
- Há possibilidade de inserção do Município no polo passivo da execução, mesmo que não tenha participado da relação processual e mesmo que não conste do título executivo judicial, quando a empresa prestadora de serviços for insolvente.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. A responsabilidade do Município não é solidária, mas sim subsidiária.

B – Correta, conforme inciso V da Súmula 331 do TST:

*"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".*

C – Errada. Qualquer atividade pode ser terceirizada, até mesmo a atividade-fim. Ademais, ainda que houvesse alguma irregularidade, não poderia haver reconhecimento de vínculo com o Município, como estabelece a Súmula 331, II, TST:

"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)".

D – Errada. A responsabilidade abrange os encargos fiscais e previdenciários.

E – Errada. É necessário que o Município tenha participado da relação processual e conste do título executivo judicial, conforme inciso IV da Súmula 331 do TST:

"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".

Gabarito: B

25. Cesgranrio – Petrobras – Advogado Júnior – 2018

São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços terceirizados as mesmas condições relativas à alimentação garantida aos empregados da contratante, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, e quando a alimentação for oferecida em

- a) estabelecimentos conveniados
- b) estabelecimentos comerciais
- c) refeitórios
- d) restaurantes próximos
- e) pensões.

RESOLUÇÃO:

São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços terceirizados as mesmas condições relativas à alimentação quando a alimentação for oferecida em refeitórios, conforme artigo 4º-C, I, a, da Lei 6.019/1974:

"São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 40-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**”

Gabarito: C

26. VUNESP – PGE-SP – Procurador do estado – 2018

Em relação à nova disciplina legal da prestação de serviços a terceiros, é correto afirmar:

- a) considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de suas atividades a pessoa jurídica de direito privado, prestadora de serviços, que possua capacidade econômica compatível com a sua execução, sendo vedada, contudo, a transferência da execução da atividade principal da empresa contratante.
- b) a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, é omissa no estabelecimento de período de proibição (“quarentena”) aplicável ao empregado demitido pela empresa contratante; por conseguinte, é permitido que esse trabalhador, imediatamente, volte a prestar serviços à mesma empresa, na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços.
- c) a empresa contratante é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços.
- d) aos empregados da empresa prestadora de serviços, são asseguradas as mesmas condições relativas à alimentação oferecida em refeitórios aos empregados da empresa contratante, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora.
- e) a empresa prestadora de serviços contrata e remunera o trabalho realizado por seus trabalhadores; a direção do trabalho de tais empregados, entretanto, é realizada pela empresa contratante dos serviços.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. É possível transferência da execução da atividade principal da empresa contratante (atividade-fim), conforme artigo 4º-A, *caput*, da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista):

*“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”.*

B – ERRADA. A Lei 6.019/1974 prevê expressamente, em seu artigo 5º-D, que a “quarentena” aplicável ao empregado demitido pela empresa contratante é de 18 meses, nos seguintes termos:

*“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”.*

C – ERRADA. A responsabilidade da empresa contratante é **subsidiária**, conforme o artigo 5º-A, § 5º, da Lei 6.019/74:

§ 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.

D – CORRETA. A assertiva está de acordo com o artigo 4º-C, I, a, da Lei 6.019/1974:

"São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 40-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**"

E – ERRADA. O empregado terceirizado não se subordina à contratante, mas sim à empresa prestadora de serviços, que é a sua empregadora. Então, é a empresa prestadora de serviços que remunera e dirige o trabalho do empregado, conforme artigo 4º-A, § 1º, da Lei 6.019/74:

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e **dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores**, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

Gabarito: D

27. CESPE – EMAP – Analista Portuário – 2018

A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referente ao período da prestação laboral.

RESOLUÇÃO:

A empresa tomadora de serviços responde por todos os direitos originados no período em que o trabalhador terceirizado estava lhe prestando serviços. Essa responsabilidade é subsidiária.

Súmula 331, VI, TST - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Gabarito: Certo

28. CESPE – DPU – Defensor Público Federal – 2017

A administração pública tomadora de serviços terceirizados será automaticamente responsável pelo pagamento de verbas trabalhistas que não forem adimplidas pela empresa prestadora, em razão da culpa presumida in vigilando do órgão público: a falta de fiscalização da execução do contrato de prestação de serviços.

RESOLUÇÃO:

O inciso V da Súmula 331 determina que os entes integrantes da **Administração Pública** direta e indireta respondem subsidiariamente, caso **evidenciada a sua conduta culposa** no cumprimento das obrigações da Lei de Licitações, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. Então, a responsabilidade da Administração pública não decorre de mero

inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa contratada. Deve ficar comprovado que houve falha na fiscalização (a culpa não é “presumida”, como informa o enunciado).

Gabarito: Errado

29. CESPE – EMAP – Analista Portuário – 2014

A administração pública tomadora de serviços terceirizados será automaticamente responsável pelo pagamento de verbas trabalhistas que não forem adimplidas pela empresa prestadora, em razão da culpa presumida *in vigilando* do órgão público: a falta de fiscalização da execução do contrato de prestação de serviços.

RESOLUÇÃO:

A responsabilidade **subsidiária** da Administração Pública não decorre de mero inadimplemento, pois a Administração só será responsabilizada **se ficar comprovado que não cumpriu com suas obrigações**, principalmente quanto à fiscalização, conforme Súmula 331, V, do TST:

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.

Gabarito: Errado

30. CESPE – DTRAN/PA – Procurador – 2006 – Adaptada

A pessoa jurídica Alfa contratou a pessoa jurídica Beta para intermediar a contratação de prestadores de serviços de carga e descarga de navios. Assim, João foi contratado por Beta para realizar esse serviço em navios da empresa fornecedora de Alfa. João recebia por hora trabalhada.

Com base nesta situação hipotética, assinale a opção correta.

- a) Nos termos da legislação trabalhista vigente, João é considerado trabalhador avulso.
- b) Alfa e Beta formam um grupo econômico.
- c) No caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte de Beta, Alfa será subsidiariamente responsável na satisfação destas obrigações.
- d) o contrato celebrado entre Alfa e Beta para a prestação de serviços de João não é válida se a atividade que ele desempenha for a atividade-fim da contratante.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. João não é trabalhador avulso, pois o avulso portuário não é contratado por empresa – aliás, não se trata de uma relação de emprego, mas sim relação de trabalho em sentido amplo. Além disso, quem faz a intermediação do trabalhador avulso portuário é o OGMO – Órgão Gestor de Mão de Obra.

B – Errada. Não há indícios de que as empresas Alfa e Beta formam grupo econômico, pois não há referência a “demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas” (artigo 2º, § 3º, da CLT).

C – Correta. Trata-se de contratação de serviços terceirizados, em que Alfa é a contratante e Beta é a prestadora de serviços. Na terceirização, a responsabilidade é subsidiária, conforme artigo 5º-A, § 5º, da Lei 6.019/74:

“§ 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”.

D – Errada. Atualmente, é possível terceirizar, inclusive, a atividade-fim da contratante, pois é possível transferir à contratante qualquer atividade-fim, como prevê o artigo 4º-A da Lei 6.019/74:

“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”.

Gabarito: Certo

31. CESPE – SEMAD/ Aracaju – Procurador – 2008

O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilização subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, exceto quando o tomador for órgão da administração pública direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, quando, por conta da nulidade na contratação irregular à falta de prévio concurso público, nesse caso, apenas será responsabilizado com o pagamento dos salários inadimplidos e o FGTS do período trabalhado.

RESOLUÇÃO:

A Administração pública pode realizar terceirização (essa contratação **não é nula**, como afirma o enunciado da questão).

Quando o tomador for órgão da Administração Pública direta e indireta, haverá responsabilidade subsidiária, mas a responsabilidade **não decorre de mero inadimplemento**, pois a Administração só será responsabilizada **se ficar comprovado que não cumpriu com suas obrigações**, principalmente quanto à fiscalização, conforme Súmula 331, V, do TST:

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.

Gabarito: Errado

32. CESPE – BACEN – Procurador – 2009 – Adaptada

Assinale a opção correta a respeito da terceirização e da responsabilidade subsidiária por débitos trabalhistas.

- a) A contratação irregular de trabalhador mediante a utilização de empresa interposta gera vínculo com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional.
- b) A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.
- c) A contratação de trabalhadores por empresa interposta sempre é legal e não forma vínculo diretamente com o tomador dos serviços.
- d) A administração pública direta, as autarquias e as fundações públicas estão isentas de qualquer tipo de responsabilidade pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte de empresas prestadoras de serviços.
- e) Se for reconhecida, na sentença, a responsabilidade subsidiária entre a empresa tomadora e a prestadora dos serviços, o trabalhador poderá acionar qualquer delas para obter seu crédito.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. Quando a terceirização é irregular, considera-se que o vínculo se dá diretamente com o contratante. Porém, se o contratante for ente da Administração Pública, esse efeito não é possível. Isso ocorre porque o vínculo entre um trabalhador e a Administração Pública requer aprovação em concurso público.

B – Correta, conforme item VI da Súmula 331 do TST:

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

C – Errada. É possível a contratação de trabalhadores por empresa interposta, desde que seja empresa de trabalho temporário ou empresa prestadora de serviços terceirizados. Se houver terceirização irregular, há formação de vínculo diretamente com o tomador dos serviços

D – Errada. Quando o tomador for órgão da Administração Pública direta e indireta, haverá responsabilidade subsidiária, mas a responsabilidade **não decorre de mero inadimplemento**, pois a Administração só será responsabilizada **se ficar comprovado que não cumpriu com suas obrigações**, principalmente quanto à fiscalização, conforme Súmula 331, V, do TST:

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.

E – Errada. Se for reconhecida a responsabilidade **subsidiária**, o trabalhador deverá acionar a devedora principal e, se esta for inadimplente, aí sim poderá acionar a outra empresa. Quando há responsabilidade **solidária** é que pode ser acionada qualquer delas para obter o crédito.

Gabarito: B

33. CESPE – Petrobras – Advogado – 2007

O contrato celebrado entre empresa de trabalho temporário e trabalhadores colocados à disposição da empresa tomadora ou cliente deve, obrigatoriamente, observar a forma escrita.

RESOLUÇÃO:

O contrato de trabalho entre a ETT e seus empregados deve observar a forma **escrita**, conforme estabelece artigo 11 da Lei 6.019/74: *"O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei. Parágrafo único. Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário"*.

Gabarito: Certo**34. CESPE – TRT 10ª Região – Analista Judiciário Área Judiciária – 2013**

O contrato de trabalho temporário pode ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito.

RESOLUÇÃO:

Via de regra, o contrato de trabalho pode ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito (artigo 443 da CLT). Porém, em se tratando de contrato de trabalho temporário, este deve ser obrigatoriamente escrito, conforme estabelece artigo 11 da Lei 6.019/74:

"Art. 11 - O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei. Parágrafo único. Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário".

Gabarito: Errado**35. CESPE – SECONT-ES – Auditor – 2009**

Conforme entendimento majoritário do TST, a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, mas mesmo assim se forma o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, ainda que se esteja na hipótese de trabalho temporário.

RESOLUÇÃO:

No caso de trabalho **temporário**, assim como na hipótese de **terceirização**, é possível a contratação de trabalhadores por empresa interposta, que faz a intermediação entre a empresa contratante e o trabalhador. Neste sentido, a Súmula 331, I, do TST:

"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)."

Gabarito: Errado**36. CESPE – BACEN – Procurador – 2013 – Adaptada**

Com base no entendimento sumulado do TST, assinale a opção correta.

- a) O inadimplemento do empregador em relação às obrigações trabalhistas implica a responsabilidade solidária do tomador dos serviços quanto a tais obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial.
- b) A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, mesmo na hipótese de trabalho temporário.
- c) A contratação irregular de trabalhador pela administração pública direta indireta ou fundacional, mediante empresa interposta, gera vínculo de emprego com o poder público, desde que existentes os pressupostos caracterizadores do vínculo laboral.
- d) A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange apenas os salários e parcelas do FGTS que se refiram ao período da prestação laboral.
- e) A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. Na terceirização e no trabalho temporário, a responsabilidade do contratante é **subsidiária**. Além disso, no que tange à Administração Pública, tal responsabilidade não decorre do mero inadimplemento, pois a Administração só será responsabilizada **se ficar comprovado que não cumpriu com suas obrigações**, principalmente quanto à fiscalização, conforme Súmula 331, V, do TST:

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.

B – Errada. No caso de trabalho **temporário**, assim como na hipótese de **terceirização**, é possível a contratação de trabalhadores por empresa interposta, que faz a intermediação entre a empresa contratante e o trabalhador. Neste sentido, a Súmula 331, I, do TST:

"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)."

C – Errada. Quando a terceirização é irregular, considera-se que o vínculo se dá diretamente com o contratante. Porém, se o contratante for a **Administração Pública**, esse efeito não é possível. Isso ocorre porque o vínculo entre um trabalhador e a Administração Pública requer aprovação em concurso público.

D – Errada. A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todos os direitos originados no período em que o trabalhador lhe prestava serviços.

E – Correta, conforme item VI da Súmula 331 do TST:

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

Gabarito: E

Lista de questões

1. UFMA – Administrador – 2016

A possibilidade jurídica de diminuição da imperatividade das leis trabalhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada, trata-se:

- a) Do acordo coletivo de trabalho
- b) Da ação jurisdicional de caráter coletivo
- c) Convenção coletiva de trabalho
- d) Da Flexibilização trabalhista
- e) De uma impossibilidade constitucional

2. FCC – TRT 21ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2017

Considerando as diversas hipóteses de responsabilização pelos direitos trabalhistas dos empregados, previstas em lei,

- a) o sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a ordem de preferência estabelecida em lei: a empresa devedora, os sócios atuais e os sócios retirantes.
- b) as empresas integrantes do grupo econômico, por se caracterizarem como empregador único, com interesses e atuação conjunta, têm responsabilidade solidária pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.
- c) a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas dos empregados da contratada, desde que os serviços terceirizados sejam determinados e específicos.
- d) o sócio retirante responderá de forma exclusiva quando comprovada fraude na alteração societária para sua saída, ainda que tenha havido a correta averbação da modificação do contrato.
- e) a empresa sucedida responderá subsidiariamente com a empresa sucessora, quando ficar comprovada fraude na transferência da empresa.

3. FCC – TST – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2017

A respeito da terceirização de serviços, conforme legislação vigente:

- a) não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços e a empresa contratante, desde que os serviços contratados sejam ligados à atividade-meio da contratante.
- b) o capital social da empresa prestadora de serviços constitui requisito para o seu regular funcionamento, não bastando somente que a mesma esteja devidamente inscrita no CNPJ e registrada na Junta Comercial.
- c) empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos, não sendo permitida a subcontratação para empresas diversas.
- d) a contratante deverá 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.
- e) é lícita a celebração de contrato geral de prestação de serviços entre a tomadora e a empresa prestadora de serviços, não sendo exigido que no termo esteja determinado expressa e especificamente os serviços a serem desempenhados.

4. FCC – TRT 24ª Região – Analista Judiciário - Oficial de Justiça Avaliador Federal – 2017

A respeito do trabalho terceirizado como uma forma de relação de trabalho lato sensu, conforme legislação e entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho,

- a) a contratação de trabalhadores por empresa interposta no caso de trabalho temporário nos termos da Lei nº 6.019/1974 é regular, não se formando o vínculo diretamente com o tomador dos serviços.
- b) a contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração pública direta, indireta ou fundacional.
- c) não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, ainda que ocorra a pessoalidade e a subordinação direta.
- d) o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade solidária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, ainda que não tenha participado da relação processual.
- e) a responsabilidade dos entes integrantes da Administração pública direta e indireta pelas obrigações trabalhistas do trabalhador terceirizado decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

5. FCC – TRT 20ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2016

A empresa Olimpos Metalúrgica decidiu terceirizar o setor de limpeza contratando os serviços de Atlas Limpadora que forneceu três faxineiras por um período de 10 meses. Após o término do contrato entre as

empresas, as três faxineiras foram dispensadas pela empresa Atlas Limpadora, sem receber qualquer indenização rescisória, com 2 meses de salários em atraso e ausência do recolhimento do FGTS do período. Nessa situação, conforme entendimento sumulado pelo TST, sobre a responsabilidade da empresa Olimpos em relação aos direitos das faxineiras, pode-se afirmar que

- a) não haverá qualquer responsabilidade porque não eram empregadas da empresa Olimpos e a terceirização foi regular porque não era objeto de atividade-fim da tomadora.
- b) a responsabilidade será direta e exclusiva, com a formação do vínculo de emprego com a empresa Olimpos, porque a terceirização foi irregular.
- c) a responsabilidade será subsidiária em razão de terceirização regular, alcançando todos os direitos não cumpridos pela empresa empregadora no período.
- d) a responsabilidade será solidária em razão de terceirização irregular, alcançando todos os direitos não cumpridos pela empresa empregadora no período.
- e) a empresa Olimpos responderá de forma subsidiária porque a terceirização foi regular, mas fica restrita apenas a indenização rescisória em razão do rompimento contratual, porque os salários e o FGTS são de responsabilidade exclusiva da empregadora.

6. FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2018

Quanto à terceirização,

- a) considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, exceto sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.
- b) o capital social mínimo exigido para o funcionamento de empresa de prestação de serviços a terceiros, com mais de vinte e até cinquenta empregados, é de R\$ 25.000,00.
- c) são asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a terceiros, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições relativas à alimentação garantidas aos empregados da contratante, desde que não oferecida em refeitórios.
- 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.
- e) nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 25% 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.

7. INSTITUTO AOCP – TRT 1ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2018

Apolinário foi contratado, no dia 20 de nov. de 2017, pela empresa Terceirize Aqui Ltda. para exercer a função de operador de telemarketing. Essa empresa fornece os serviços de seus trabalhadores para outras empresas, como Telefonia Ltda. e Ligações Ilimitadas Ltda., as quais têm como função basilar a venda de planos de telefonia e atendimento às reclamações de serviços já prestados. Há cinco meses, a empresa Terceirize Aqui Ltda. realizou contrato com a empresa Telefonia Ltda., terceirizando os serviços de Apolinário na função de operador de telemarketing. Com base na Lei nº 13.429/2017, que dispõe, dentre outras peculiaridades, sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, e na Lei nº 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas, assinale a alternativa correta sobre a temática da terceirização.

- a) Caso Apolinário seja dispensado sem justa causa e não receba as verbas rescisórias devidas pela empresa Terceirize Aqui Ltda., ele terá direito de pleitear as referidas verbas junto à empresa Telefonia Ltda., pois Apolinário encontra-se laborando efetivamente nesta última, o que a torna solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, tendo respaldo na Lei que trata da organização da seguridade social no que se refere ao recolhimento das contribuições previdenciárias.
- b) Na posição das empresas contratantes Telefonia Ltda. e Ligações Ilimitadas Ltda., também poderiam estar pessoas físicas celebrando contratos com a empresa Terceirize Aqui Ltda.
- c) A empresa Telefonia Ltda. irá remunerar e dirigir o trabalho de Apolinário enquanto este estiver prestando serviços no local.
- d) Apolinário não poderia ser direcionado como empregado terceirizado para as empresas Telefonia Ltda. e Ligações Ilimitadas Ltda., pois as atividades exigidas por essas empresas do prestador de serviço é atividade principal, e a terceirização é permitida exceto para a realização da atividade principal da empresa.
- e) A empresa Telefonia Ltda. pode requisitar a Apolinário que também exerça as atividades de limpeza e higienização do ambiente de trabalho, pois trata-se de atividades-meio da empresa.

8. Crescer Consultorias – CRF-PI – Procurador Jurídico – 2016

Sobre a relação empregatícia, analise as afirmativas abaixo e assinale a alternativa correta:

I. 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.

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

III. A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional.

- a) Apenas I está correta.
- b) Apenas III está correta.
- c) Apenas I e II estão corretas.

- d) I, II e III estão corretas.

9. FCC – ELETROBRAS-ELETROSUL – Direito – 2016 – Adaptada

A doutrina conceitua a terceirização como sendo a contratação de trabalhadores por interposta pessoa, ou seja, o serviço é prestado por meio de uma relação triangular da qual fazem parte o trabalhador, a empresa prestadora de serviços e a tomadora destes serviços. Nesta seara, conforme entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho,

- a) a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal em caso de trabalho temporário da Lei nº 6.019/74, formando-se o vínculo diretamente com a empresa de trabalho temporário.
- b) a contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração pública direta, indireta ou fundacional, diante da previsão contida no artigo 37, II da Constituição Federal do Brasil.
- c) o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica em responsabilidade solidária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, ainda que não tenha participado da relação processual.
- d) a responsabilidade dos entes da Administração pública sobre as obrigações trabalhistas não cumpridas pelo empregador é subsidiária, independentemente de verificação de conduta culposa ou fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora do serviço como empregadora.

10. FCC – Câmara Legislativa do DF – Consultor Legislativo – 2018

Pelo marco legal hoje vigente em relação à terceirização, o contratante é definido como a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos. Segundo a lei,

- a) é vedada ao contratante a utilização dos trabalhadores da empresa de prestação de serviços que exerçam atividades idênticas às de outros trabalhadores diretamente contratados por ela.
- b) é vedada a contratação de trabalhadores por meio de empresa de prestação de serviços determinados para exercício das atividades-fim da contratante.
- c) é responsabilidade da empresa de prestação de serviços garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores quando o trabalho for realizado nas dependências da contratante.
- d) o contratante deverá 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.
- e) a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços.

11. FCC – Prefeitura de Campinas – Procurador – 2016

O Município de Jundiaí contrata, mediante licitação pública, os serviços privados de vigilantes. Após dois anos de vigência do contrato, os vigilantes que atuam no gabinete do Prefeito ajuízam reclamatória trabalhista postulando pagamento de dois meses de salários em atraso, horas extraordinárias com reflexos e indenização por ausência de depósitos do FGTS. A municipalidade não exerceu nenhum tipo de fiscalização do contrato junto à empresa privada de vigilantes. Conforme entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho sobre terceirização no serviço público, nessa situação

- a) o mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa terceirizada regularmente contratada implica responsabilidade solidária da municipalidade pelos encargos trabalhistas inadimplidos pela prestadora de serviço.
- b) apenas a empresa privada de vigilância responderá pelos débitos trabalhistas dos vigilantes, visto que não são empregados da prefeitura e houve regular processo licitatório.
- c) a municipalidade responderá diretamente pelos encargos trabalhistas dos vigilantes, cabendo ação de regresso em face da empresa privada somente se verificar que houve fraude ou irregularidade no processo licitatório.
- d) a municipalidade será responsável solidária somente em caso de falência da empresa terceirizada de vigilância visto que a contratação indireta de mão de obra ocorreu de forma regular.
- e) os entes da Administração pública respondem subsidiariamente pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da empresa regularmente contratada, caso evidenciada a conduta culposa na fiscalização do cumprimento das obrigações legais da prestadora de serviço como empregadora.

12. FCC – TRT 23ª Região – Analista Judiciário Área Judiciária – 2016

A relação de trabalho temporário é desenvolvida entre uma empresa tomadora de serviços, uma empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário. Há, portanto, uma intermediação de mão de obra que rompe com a tradicional simetria da relação mantida entre empregado e empregador. Nesse contexto, considere:

- I. O contrato entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário pode conter cláusula de reserva proibindo a contratação deste pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que esteve à sua disposição.
- II. O trabalho é prestado indistintamente em favor da empresa de trabalho temporário e da empresa tomadora ou cliente.
- III. A direção da prestação pessoal de serviços fica a cargo da tomadora dos serviços.
- IV. A responsabilidade pelo pagamento dos salários e pelos direitos assegurados em lei ao trabalhador temporário permanece com a empresa de trabalho temporário.
- V. Ao colocar à disposição da empresa tomadora ou cliente a mão de obra do trabalhador temporário, a empresa de trabalho temporário abre mão do vínculo de subordinação, não havendo possibilidade de caracterização de prática de justa causa pelo trabalhador em relação a ela.

Está correto o que consta APENAS em

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

13. FCC – PGE-RN – Procurador – 2014

Sobre a responsabilidade dos entes integrantes da Administração pública direta, pelos direitos dos empregados da prestadora de serviços por ele contratada na qualidade de tomadores de serviço, ante o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, é correto afirmar, segundo entendimento jurisprudencial cristalizado pelo Tribunal Superior do Trabalho, que é

- a) subsidiária porque decorre do mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa prestadora de serviços.
- b) solidária porque decorre do mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa prestadora de serviços.
- c) solidária porque, ao contratar tomadores de serviço, a Administração pública abre mão dos privilégios que teria no exercício de seu jus imperium.
- d) subsidiária e, como tal, independe da conduta culposa na Administração pública no cumprimento das obrigações previstas na Lei nº 8.666/1993.
- e) subsidiária e dependente de ser evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações previstas na Lei nº 8.666/1993.

14. FCC – TRT 1ª Região – Juiz do Trabalho Substituto – 2014

A prefeitura de Safira, por meio de processo licitatório, firmou contrato de prestação de serviços com a empresa Delta Ômega Serviços Gerais, para o fornecimento dos serviços de copeiras e porteiros, pelo prazo de dois anos. Entretanto, findo o contrato, houve inadimplência das obrigações trabalhistas em relação aos empregados da fornecedora de mão de obra. A prefeitura de Safira não exerceu a fiscalização do cumprimento das obrigações legais e contratuais da prestadora de serviço como empregadora. Com fundamento em entendimento jurisprudencial sumulado do TST, em ação trabalhista movida pelos empregados contra a prestadora e a tomadora, a municipalidade de Safira

- a) não terá qualquer responsabilidade trabalhista visto que firmou contrato regular de terceirização com a empresa prestadora, independentemente de ser órgão da Administração pública.
- b) poderá responder de forma subsidiária ou até mesmo solidária pelos débitos trabalhistas apenas em caso de falência da empresa prestadora dos serviços.

- c) responderá de forma subsidiária pelos débitos trabalhistas da empresa prestadora dos serviços em razão de conduta culposa por ausência de fiscalização do contrato.
- d) responderá de forma solidária pelos débitos trabalhistas em razão de ser tomadora dos serviços, ainda que tivesse fiscalizado o contrato.
- e) não responderá sob qualquer modalidade, ou seja, nem de forma subsidiária ou solidária, por se tratar de órgão da Administração pública direta.

15. FCC – Câmara Municipal de São Paulo – Procurador Legislativo – 2014 – Adaptada

No que respeita à legalidade nos contratos de prestação de serviços (terceirização), segundo a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, é INCORRETO afirmar que

- a) 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.
- b) a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.
- c) 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.
- d) a contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional.

16. FCC – TRT 9ª Região – Analista Judiciário Execução de Mandados – 2013 – Adaptada

Em relação ao trabalho temporário, com fundamento na legislação aplicável, é correto afirmar:

- a) A empresa de trabalho temporário é a pessoa física ou jurídica, urbana ou rural, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por ela remunerados e assistidos.
- b) Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.
- c) O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de cento e vinte dias, salvo mediante autorização do Ministério do Trabalho.
- d) O contrato de trabalho celebrado entre a empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição da empresa tomadora ou cliente poderá ser celebrado verbalmente ou por escrito, sendo vedada a modalidade de contrato tácito.

- e) A jornada normal de trabalho do temporário não poderá exceder de 6 horas diárias, remuneradas as horas extras com adicional de 20% sobre o valor da hora normal.

17. FCC – TRT 1ª Região – Analista Judiciário Execução de Mandados – 2013 – Adaptada

NÃO corresponde ao entendimento sumulado pelo TST sobre terceirização:

- a) A responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços abrange apenas as verbas contratuais, referentes ao período da prestação laboral, não abrangendo indenizações por danos morais ou materiais eventualmente constantes de decisão judicial.
- b) O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto aquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste do título executivo judicial.
- c) A responsabilidade subsidiária dos entes integrantes da Administração pública não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
- d) A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração pública direta, indireta ou fundacional.

18. FCC – TRT 1ª Região – Analista Judiciário Execução de Mandados – 2013

Em relação ao trabalho temporário, é correto afirmar:

- a) O trabalho temporário pode ser contratado para substituição do pessoal regular e permanente da empresa ou em caso de serviços excepcionais que não se inserem na atividade fim da empresa contratante.
- b) Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica que tem por atividade colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores.
- c) O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviço ou cliente pode ser escrito ou verbal, desde que fique claro o motivo justificador da demanda de trabalho temporário.
- d) É defeso às empresas de prestação de serviço temporário a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência no país.
- e) O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de cento e vinte dias, salvo autorização do Ministério do Trabalho.

19. FCC – TRT 1ª Região – Juiz do Trabalho Substituto – 2012 – Adaptada

A empresa de trabalho temporário, de acordo com a Lei no 6.019/74,

- a) é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente
- b) em caso de falência, terá a empresa tomadora ou cliente subsidiariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, remuneração e indenização previstas na lei, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens.
- c) poderá, excepcionalmente, contratar estrangeiros com visto provisório de permanência no País.
- d) poderá firmar contrato escrito ou verbal com a empresa tomadora de serviço ou cliente, desde que conste expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário.
- e) poderá estabelecer validamente cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição.

20. FCC – TRT 11ª Região – Analista Judiciário Execução de Mandados – 2012

O supermercado Delta terceirizou, de forma regular por meio de contrato, os serviços de vigilância junto à empresa Ajax Serviços. Houve inadimplência das obrigações trabalhistas em relação aos vigilantes. Nesta hipótese, o supermercado Delta

- a) poderá responder de forma solidária pelos débitos trabalhistas da empresa Ajax.
- b) não terá qualquer responsabilidade trabalhista visto que firmou contrato regular de terceirização com a prestadora Ajax.
- c) poderá responder de forma subsidiária ou solidária pelos débitos trabalhistas da empresa Ajax.
- d) poderá responder de forma subsidiária pelos débitos trabalhistas da empresa Ajax.
- e) poderá responder de forma solidária pelos débitos trabalhistas apenas em caso de falência da empresa Ajax.

21. FCC – TRT 2ª Região – Analista Judiciário Execução de Mandados – 2008

Hipoteticamente, considere que a Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a Prefeitura de São Paulo, a Empresa de Correios e Telégrafos (ECT) e o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) contrataram de forma irregular, por meio de empresa interposta, trabalhador terceirizado. Neste caso, tal contratação

- a) gerará vínculo de emprego apenas com o IBGE.
- b) gerará vínculo de emprego com o IBGE, a Prefeitura de São Paulo, a ECT e o CNPq.
- c) gerará vínculo de emprego apenas com o IBGE e o CNPq.
- d) gerará vínculo de emprego apenas com o ECT e o CNPq.
- e) não gerará vínculo de emprego com o IBGE, a Prefeitura de São Paulo, a ECT e o CNPq.

22. FCC – TRT 18ª Região – Analista Judiciário Área Judiciária – 2008

A rede de lojas de departamento Areia Branca terceirizou, regularmente, o serviço de conservação e limpeza de suas lojas à empresa Limpe Bem, assim como o serviço de vigilância à empresa Segura Mais. Neste caso, havendo inadimplência das obrigações trabalhistas, a rede de lojas Areia Branca

- a) não poderá ser responsabilizada solidariamente ou subsidiariamente pelos empregados das empresas Limpe Bem e Segura Mais.
- b) poderá ser responsabilizada solidariamente pelos empregados das empresas Limpe Bem e Segura Mais.
- c) poderá ser responsabilizada subsidiariamente pelos empregados da empresa Limpe Bem e solidariamente pelos da empresa Segura Mais.
- d) poderá ser responsabilizada solidariamente pelos empregados da empresa Limpe Bem e subsidiariamente pelos da empresa Segura Mais.
- e) poderá ser responsabilizada subsidiariamente pelos empregados das empresas Limpe Bem e Segura Mais.

23. FCC – TRT 3ª Região – Analista Judiciário Área Judiciária – 2009

Embora não seja a empregadora direta do trabalhador, a empresa tomadora de serviços responderá subsidiariamente pelos créditos decorrentes da relação de emprego, segundo a jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho,

- a) apenas se houver falta de registro do emprego junto ao prestador de serviços.
- b) sempre que as atividades desenvolvidas pelo trabalhador forem coincidentes com suas atividades-fim.
- c) sempre que as atividades desenvolvidas pelo trabalhador forem coincidentes com as atividades-fim da prestadora de serviços, sua empregadora.
- d) sempre que houver inadimplemento das obrigações trabalhistas do empregador (prestador de serviços), mesmo que não figure no polo passivo da relação processual ou no título executivo.
- e) sempre que houver inadimplemento das obrigações trabalhistas do empregador (prestador de serviços), desde que participe da relação processual e figure no título executivo.

24. PUC/PR – Prefeitura de Maringá/PR – Procurador Municipal – 2015

Considerando o fenômeno da Terceirização no Direito do Trabalho, é CORRETO afirmar:

- a) A responsabilidade do Município é solidária e decorre da responsabilidade objetiva da pessoa jurídica de direito público.

- b) A responsabilidade do Município é subsidiária, mas não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada, devendo ser demonstrada a sua culpa in vigilando.
- c) A terceirização de atividade-fim importa no reconhecimento de vínculo diretamente com o Município.
- d) As responsabilidades subsidiária ou solidária não abrangem encargos fiscais e previdenciários.
- e) Há possibilidade de inserção do Município no polo passivo da execução, mesmo que não tenha participado da relação processual e mesmo que não conste do título executivo judicial, quando a empresa prestadora de serviços for insolvente.

25. Cesgranrio – Petrobras – Advogado Júnior – 2018

São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços terceirizados as mesmas condições relativas à alimentação garantida aos empregados da contratante, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, e quando a alimentação for oferecida em

- a) estabelecimentos conveniados
- b) estabelecimentos comerciais
- c) refeitórios
- d) restaurantes próximos
- e) pensões.

26. VUNESP – PGE-SP – Procurador do estado – 2018

Em relação à nova disciplina legal da prestação de serviços a terceiros, é correto afirmar:

- a) considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de suas atividades a pessoa jurídica de direito privado, prestadora de serviços, que possua capacidade econômica compatível com a sua execução, sendo vedada, contudo, a transferência da execução da atividade principal da empresa contratante.
- b) a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, é omissa no estabelecimento de período de proibição (“quarentena”) aplicável ao empregado demitido pela empresa contratante; por conseguinte, é permitido que esse trabalhador, imediatamente, volte a prestar serviços à mesma empresa, na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços.
- c) a empresa contratante é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços.
- d) aos empregados da empresa prestadora de serviços, são asseguradas as mesmas condições relativas à alimentação oferecida em refeitórios aos empregados da empresa contratante, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora.

- e) a empresa prestadora de serviços contrata e remunera o trabalho realizado por seus trabalhadores; a direção do trabalho de tais empregados, entretanto, é realizada pela empresa contratante dos serviços.

27. CESPE – EMAP – Analista Portuário – 2018

A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referente ao período da prestação laboral.

28. CESPE – DPU – Defensor Público Federal – 2017

A administração pública tomadora de serviços terceirizados será automaticamente responsável pelo pagamento de verbas trabalhistas que não forem adimplidas pela empresa prestadora, em razão da culpa presumida *in vigilando* do órgão público: a falta de fiscalização da execução do contrato de prestação de serviços.

29. CESPE – EMAP – Analista Portuário – 2014

A administração pública tomadora de serviços terceirizados será automaticamente responsável pelo pagamento de verbas trabalhistas que não forem adimplidas pela empresa prestadora, em razão da culpa presumida *in vigilando* do órgão público: a falta de fiscalização da execução do contrato de prestação de serviços.

30. CESPE – DTRAN/PA – Procurador – 2006 – Adaptada

A pessoa jurídica Alfa contratou a pessoa jurídica Beta para intermediar a contratação de prestadores de serviços de carga e descarga de navios. Assim, João foi contratado por Beta para realizar esse serviço em navios da empresa fornecedora de Alfa. João recebia por hora trabalhada.

Com base nesta situação hipotética, assinale a opção correta.

- a) Nos termos da legislação trabalhista vigente, João é considerado trabalhador avulso.
- b) Alfa e Beta formam um grupo econômico.
- c) No caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte de Beta, Alfa será subsidiariamente responsável na satisfação destas obrigações.
- d) o contrato celebrado entre Alfa e Beta para a prestação de serviços de João não é válida se a atividade que ele desempenha for a atividade-fim da contratante.

31. CESPE – SEMAD/ Aracaju – Procurador – 2008

O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilização subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, exceto quando o tomador for órgão da administração pública direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, quando, por conta da nulidade na contratação irregular à falta de prévio concurso público, nesse caso, apenas será responsabilizado com o pagamento dos salários inadimplidos e o FGTS do período trabalhado.

32. CESPE – BACEN – Procurador – 2009 – Adaptada

Assinale a opção correta a respeito da terceirização e da responsabilidade subsidiária por débitos trabalhistas.

- a) A contratação irregular de trabalhador mediante a utilização de empresa interposta gera vínculo com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional.
- b) A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.
- c) A contratação de trabalhadores por empresa interposta sempre é legal e não forma vínculo diretamente com o tomador dos serviços.
- d) A administração pública direta, as autarquias e as fundações públicas estão isentas de qualquer tipo de responsabilidade pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte de empresas prestadoras de serviços.
- e) Se for reconhecida, na sentença, a responsabilidade subsidiária entre a empresa tomadora e a prestadora dos serviços, o trabalhador poderá acionar qualquer delas para obter seu crédito.

33. CESPE – Petrobras – Advogado – 2007

O contrato celebrado entre empresa de trabalho temporário e trabalhadores colocados à disposição da empresa tomadora ou cliente deve, obrigatoriamente, observar a forma escrita.

34. CESPE – TRT 10ª Região – Analista Judiciário Área Judiciária – 2013

O contrato de trabalho temporário pode ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito.

35. CESPE – SECONT-ES – Auditor – 2009

Conforme entendimento majoritário do TST, a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, mas mesmo assim se forma o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, ainda que se esteja na hipótese de trabalho temporário.

36. CESPE – BACEN – Procurador – 2013 – Adaptada

Com base no entendimento sumulado do TST, assinale a opção correta.

- a) O inadimplemento do empregador em relação às obrigações trabalhistas implica a responsabilidade solidária do tomador dos serviços quanto a tais obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial.
 - b) A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, mesmo na hipótese de trabalho temporário.
 - c) A contratação irregular de trabalhador pela administração pública direta indireta ou fundacional, mediante empresa interposta, gera vínculo de emprego com o poder público, desde que existentes os pressupostos caracterizadores do vínculo laboral.
 - d) A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange apenas os salários e parcelas do FGTS que se refiram ao período da prestação laboral.
 - e) A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.
-

Gabarito

- | | |
|-------|-------|
| 1. D | 19. A |
| 2. A | 20. D |
| 3. B | 21. E |
| 4. A | 22. E |
| 5. C | 23. E |
| 6. D | 24. B |
| 7. B | 25. C |
| 8. D | 26. D |
| 9. B | 27. C |
| 10. E | 28. E |
| 11. E | 29. E |
| 12. A | 30. C |
| 13. E | 31. E |
| 14. C | 32. B |
| 15. D | 33. C |
| 16. B | 34. E |
| 17. A | 35. E |
| 18. D | 36. E |

Resumo direcionado

Flexibilização

Diminuição da imperatividade das leis trabalhistas ou da amplitude de seus efeitos.

Autonomia coletiva de vontade = “negociado sobre o legislado”

Autonomia individual de vontade = sem a participação de sindicatos e sem negociação coletiva. Ex: empregado hiper-suficiente.

Flexibilização heterônoma = há permissão legal ou constitucional para flexibilizar uma norma.

Flexibilização autônoma = há permissivo em norma coletiva para a flexibilização.

Desregulamentação = supressão de normas jurídicas.

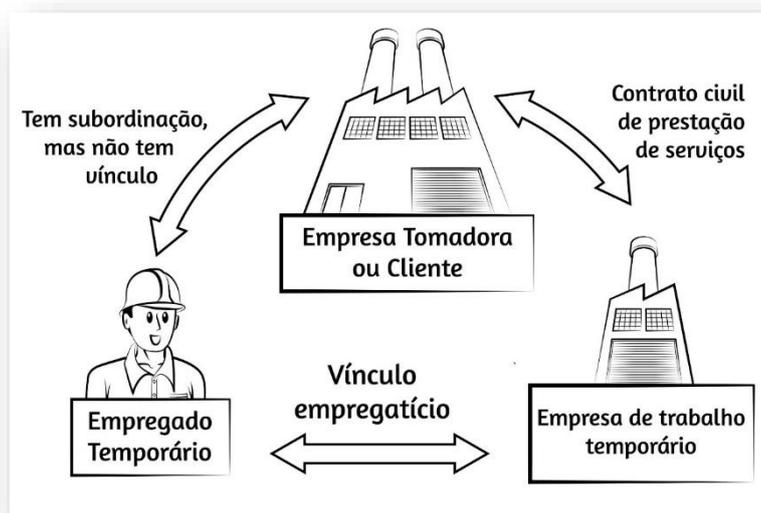
Trabalho temporário

Prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário (ETT) que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para:

- 1) atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou
- 2) atender à demanda complementar de serviços.

Em caso de **greve abusiva**, também é possível contratar trabalhador temporário.

3 agentes: a empresa tomadora da mão de obra (cliente), a empresa de trabalho temporário (ETT) e o trabalhador temporário.



Contrato de trabalho temporário deve ser **escrito**.

Poder ser atribuída ao trabalhador temporário qualquer atividade, inclusive a **atividade-fim**.

Há subordinação, mas não há vínculo de emprego entre o trabalhador temporário e a empresa tomadora.

Prazo máximo = 180 dias. Pode prorrogar por + 90 dias. Após o prazo total (180 + 90 = 270), só pode ser contratado de novo após uma **quarentena** de 90 dias.

É nula **cláusula de reserva** proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ao fim do prazo do contrato. Nesse caso, não haverá contrato de experiência.

Requisitos para funcionamento da ETT:

- CNPJ
- Registro na junta comercial
- capital social mínimo, nos seguintes patamares:
 - ✓ Até 10 empregados = R\$ 10.000,00
 - ✓ De 11 a 20 empregados = R\$ 25.000,00
 - ✓ De 21 a 50 empregados = R\$ 45.000,00
 - ✓ De 51 a 100 empregados = R\$ 100.000,00
 - ✓ Mais de 100 empregados = R\$ 250.000,00

Os direitos do trabalhador temporário:

- remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;
- jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 50% ;
- férias proporcionais;
- repouso semanal remunerado;
- adicional por trabalho noturno;
- indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;
- seguro contra acidente do trabalho;
- proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social.

Garantir as condições de **segurança, higiene e salubridade** dos trabalhadores: responsabilidade da empresa contratante, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

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.

Responsabilidade da tomadora: subsidiária. Se a ETT falir: solidária.

A **justa causa** do trabalhador temporário pode ocorrer perante a sua empregadora (ETT) ou perante a tomadora dos serviços.

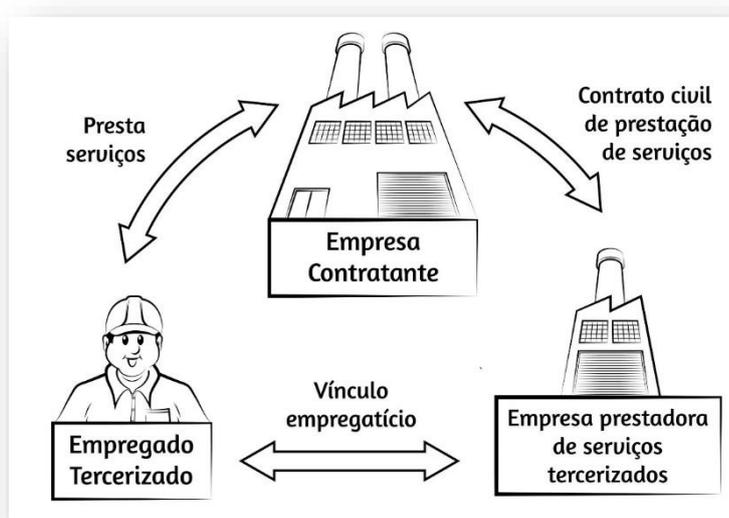
Terceirização

Há **3** envolvidos na terceirização: o trabalhador, a empresa prestadora de serviços e a empresa contratante. Há vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços. É possível a subcontratação ("quarteirização").

A contratante pode ser **pessoa jurídica** ou **pessoa física**.

É possível terceirizar, inclusive, a atividade-fim.

É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato.



A responsabilidade da contratante é **subsidiária**. No caso da Administração Pública, a responsabilidade não decorre do mero inadimplemento (deve ser demonstrada a culpa, isto é, a ausência de fiscalização).

Requisitos para funcionamento da empresa prestadora de serviços (terceirizada): CNPJ, registro na junta comercial e capital social de acordo com o número de empregados:

- Até 10 empregados = R\$ 10.000,00
- De 11 a 20 empregados = R\$ 25.000,00
- De 21 a 50 empregados = R\$ 45.000,00
- De 51 a 100 empregados = R\$ 100.000,00
- Mais de 100 empregados = R\$ 250.000,00

São asseguradas aos empregados da empresa prestadora terceirizada, **quando e enquanto os serviços 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.

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.

Mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a **20%** 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.

Quarentena de 18 meses:

- 1) empresa terceirizada cujos titulares ou sócios prestaram serviços à contratante como empregado ou trabalhador sem vínculo, exceto aposentado.
- 2) empregado demitido da contratante.