

CONTRATOS

O QUE O EMPREGADOR
DEVE SABER?



CONTRATOS

O QUE O EMPREGADOR
DEVE SABER?

MINISTÉRIO DO TRABALHO
MINISTÉRIO DA INDÚSTRIA, COMÉRCIO EXTERIOR E SERVIÇOS
FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS
E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO

A Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP) sempre acreditou no desempenho conjunto para alcançar resultados duradouros rumo ao desenvolvimento do País em todas as suas possibilidades. Com esse objetivo, mantém assessorias especializadas e inúmeros órgãos de trabalho direcionados à evolução e à melhoria dos setores que representa, nunca se privando da soma de esforços.

Assim, ao lado dos nossos agentes internos e de toda a estrutura sindical filiada, firmamos um Acordo de Cooperação com dois valorosos órgãos do governo federal: a Secretaria de Comércio e Serviços do Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços (MDIC) e o Ministério do Trabalho (MTb).

Ambos à frente de notáveis políticas públicas e ações que culminaram, indiscutivelmente, em melhorias na qualidade de vida no Brasil. A mais recente delas, a modernização das Leis Trabalhistas, em vigor desde 11 de novembro de 2017, e que dará ao empregado e ao empregador a segurança jurídica e a flexibilidade necessárias nas relações de trabalho.

A parceria tem como objetivo oferecer à sociedade um instrumento de informação didático, objetivo e completo: uma série de publicações divididas por temas que circundam as mudanças no mercado profissional, com esclarecimentos sobre cada uma das principais alterações, além de conteúdos relevantes na esfera trabalhista.

Esta primeira edição, produzida pelas três entidades, representa mais uma conquista oriunda da ação unificada em defesa de causas comuns.

ABRAM SZAJMAN, presidente da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP), entidade que gere o Sesc e o Senac no Estado

A retomada do crescimento econômico, a melhora do ambiente de negócios e a geração de empregos têm pautado todas as políticas públicas do Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços (MDIC). Nossas ações e programas pretendem contribuir para o desenvolvimento do País.

Os índices econômicos mostram que nosso trabalho já gera os primeiros resultados. A economia brasileira apresenta sinais claros de recuperação, e, nesse contexto, é importante que os trabalhadores recebam informação sobre os direitos sociais e trabalhistas, bem como sobre a modernização da legislação trabalhista.

Para isso, a Secretaria de Comércio e Serviços do MDIC e o Ministério do Trabalho firmaram parceria com a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP) para produzir uma série de cartilhas sobre temas trabalhistas, com linguagem simples e acessível.

O objetivo da publicação é promover o fortalecimento das relações institucionais por meio do estabelecimento de projetos comuns, que promovam avanços em temas de interesse público na área do setor produtivo e que impactem diretamente na competitividade das empresas.

A cartilha representa mais um esforço do governo federal em contribuir para a melhoria e a simplificação das relações trabalhistas. Estamos certos de que essa iniciativa vai ao encontro das demandas do empregador e do empregado no sentido de elucidar pontos conceituais das relações de trabalho.

MARCOS PEREIRA, Ministro da Indústria, Comércio Exterior e Serviços

O futuro chegou

Sejam bem-vindos ao futuro!

De fato, com a entrada em vigor da lei que instituiu a modernização da legislação trabalhista, o futuro finalmente chegou em terras brasileiras.

Fruto de intensa articulação política realizada pelo Ministério do Trabalho no ano de 2016, que culminou com a cerimônia de assinatura do projeto de lei realizada no Palácio do Planalto – na qual compareceram cinco das seis maiores centrais sindicais e as três maiores confederações patronais brasileiras –, a proposta se baseou em três eixos: consolidar direitos, promover a segurança jurídica e gerar empregos.

Considerada por muitos impossível de se realizar ante o alto grau de litigiosidade que envolvia o tema, a modernização da legislação trabalhista enviada ao Congresso por meio do Projeto de Lei nº 6787/2016 se tornou a Lei nº 13.467, quebrando um paradigma de 75 anos de imobilismo.

Deveras, com a inclusão do artigo 611-A na CLT começamos a total remodelação do sistema de relações de trabalho no Brasil. Em um artigo e 13 incisos do projeto original iniciávamos uma verdadeira revolução, adotando a premissa da autocomposição dos conflitos trabalhistas com o prestígio à negociação coletiva, finalmente dando vida ao texto constitucional, que dita no seu art. 7º, XXVI, que “*é direito dos trabalhadores rurais e urbanos o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho*”, sendo esse o verdadeiro núcleo duro da reforma.

Com a modernização, entregamos aos trabalhadores brasileiros a liberdade de escolher a melhor forma de usufruir seus direitos, mantendo absolutamente íntegra a rede de proteção constitucional aos direitos trabalhistas. Seguro-desemprego, FGTS, salário mínimo, piso salarial, férias de 30 dias com um terço a mais de salário, repouso semanal remunerado, décimo terceiro salário, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, licença-maternidade e licença-paternidade, horas extras com no mínimo 50% de acréscimo e aposentadoria. Tudo está garantido.

Por outro lado, por meio da fidelização dos contratos de trabalho, diminuiremos imensamente a litigiosidade nas relações laborais e o risco dos empreendedores, promovendo, assim, a tão almejada segurança jurídica, única e verdadeira nota distintiva entre os desenvolvimentos econômico e social perenes e o subdesenvolvimento crônico.

Esse novo ambiente de negócios estabelecido no País proporcionará a criação de milhões de empregos, certamente o maior de todos os direitos sociais. Aliás, os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) estão aí para mostrar que a vigência da nova lei já promove a ampla retomada da empregabilidade.

RONALDO NOGUEIRA, ministro do Trabalho do Brasil

APRESENTAÇÃO

Faz parte da missão do Estado levar ao conhecimento da sociedade informações relevantes, educativas e orientativas. Com esse espírito, o Ministério do Trabalho e o Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços firmaram parceria com a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP) para apresentar a você, empreendedor, uma série de Cartilhas sobre temas trabalhistas com linguagem simples e acessível para facilitar a compreensão de regras, assim como a aplicação delas, de maneira mais assertiva, de modo a prestigiar o ambiente de negócios e das relações de trabalho. Considerando, ainda, que as normas que norteiam as relações laborais passaram por transformações significativas com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, de 14 de julho de 2017, esse material visa promover um diferencial competitivo para o setor produtivo nacional. Nesta primeira edição, o tema abarcado será CONTRATOS. Esperamos que sirva de valiosa ferramenta. Ótima leitura!

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	15
2. INFOGRÁFICO	18
3. CONTRATO DE TRABALHO	20
4. CONTRATO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL	30
5. CONTRATO NA MODALIDADE TELETRABALHO	38
6. CONTRATO COM PROFISSIONAL AUTÔNOMO	48
7. CONTRATO INTERMITENTE	58
8. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO	70
9. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS	86
10. CONTRATO DE APRENDIZAGEM	98
11. CONTRATO DE ESTÁGIO	104
12. CONCLUSÃO	115

1. INTRODUÇÃO

As relações trabalhistas entre o empregador e o trabalhador são elementos essenciais para o sucesso e desenvolvimento social e econômico de um país. A qualidade da interação entre empregadores e trabalhadores dentro das empresas é interesse de todos, seja da empresa, das pessoas que nela trabalham ou do Estado. É fator determinante para o bem-estar humano e empresarial, contribuindo para a competitividade e a melhoria do ambiente de negócios e de trabalho.

A preocupação com as garantias dos direitos sociais e trabalhistas deve ser elemento comum entre os empregadores e os trabalhadores. Dada a complexidade inerente a tal legislação, é comum o ensejo de questionamentos por parte do setor produtivo nacional quanto aos detalhes de sua praticidade.

Com o intuito de suprir a lacuna identificada entre as normas trabalhistas existentes e a realidade aplicada pelo empregador, e de comunicar a sociedade informações relevantes que proporcionem melhoria no bem-estar social, o Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços (MDIC) e o Ministério do Trabalho (MTb) uniram esforços em uma parceria com a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP) para lançar uma série das **cartilhas das relações trabalhistas para o empregador**.

O material visa esclarecer, de maneira simplificada e didática, a legislação e as normas que abarcam as relações trabalhistas para os empregadores, tais como modalidades de contrato de trabalho, rotinas de contratação, distrato, soluções de conflitos, fiscalização, dentre outros.

Para a construção desta série, foi feito um levantamento inicial dos principais temas que ensejam dúvidas e insegurança jurídica por parte dos empregadores, bem como a judicialização entre as partes.

Com base nessas informações, este **Caderno I** da série das **cartilhas das relações trabalhistas para o empregador** servirá como um guia prático e simplificado a respeito dos **contratos trabalhistas** de modo a contribuir para o mercado e para todas as partes relacionadas. Abordará o conceito das modalidades de contrato de trabalho previstas em lei, suas regras e outros aspectos importantes para compreender qual o melhor modelo para cada situação e como aplicá-lo.

Com a entrada em vigor, no dia 11 de novembro de 2017, da Lei nº 13.467, que promove uma série de alterações na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, há novidades importantes para o empresariado e para o trabalhador que irão produzir impacto no ambiente de negócios, funcionando como um diferencial competitivo para o setor produtivo nacional. Assim, serão vistos também novos vínculos contratuais, além de outros de natureza comercial, que poderão fazer parte do planejamento da empresa.

Considerando o planejamento como primeira etapa para a efetivação de uma contratação, entendemos como fundamental o conhecimento das diferentes modalidades de contratos existentes. Nesse sentido, a proposta é que este **Caderno I** seja um guia para a abordagem do tema Contratos. Os próximos Cadernos servirão para complementar de forma ainda mais prática o conteúdo deste primeiro, indo além dos conceitos e abarcando detalhes da rotina de contratação e contrato.

Esperamos que a leitura auxilie todos, em especial os empregadores, a compreender melhor o mundo do trabalho e seus detalhamentos normativos para melhor aplicabilidade no complexo dia a dia administrativo dos negócios.

Boa leitura!

2. INFOGRÁFICO

TIPOS DE CONTRATO

CONTRATOS QUE GERAM VÍNCULO DE EMPREGO

Contrato de trabalho

Contrato em regime de tempo parcial

Contrato de teletrabalho

Contrato de trabalho intermitente

Contrato de aprendizagem

Todos admitem prazo determinado para fins de experiência ou por prazo indeterminado.

Só pode ser firmado por prazo determinado.

CONTRATOS COMERCIAIS

Trabalho temporário

Só pode ser firmado por prazo determinado.

Autônomo

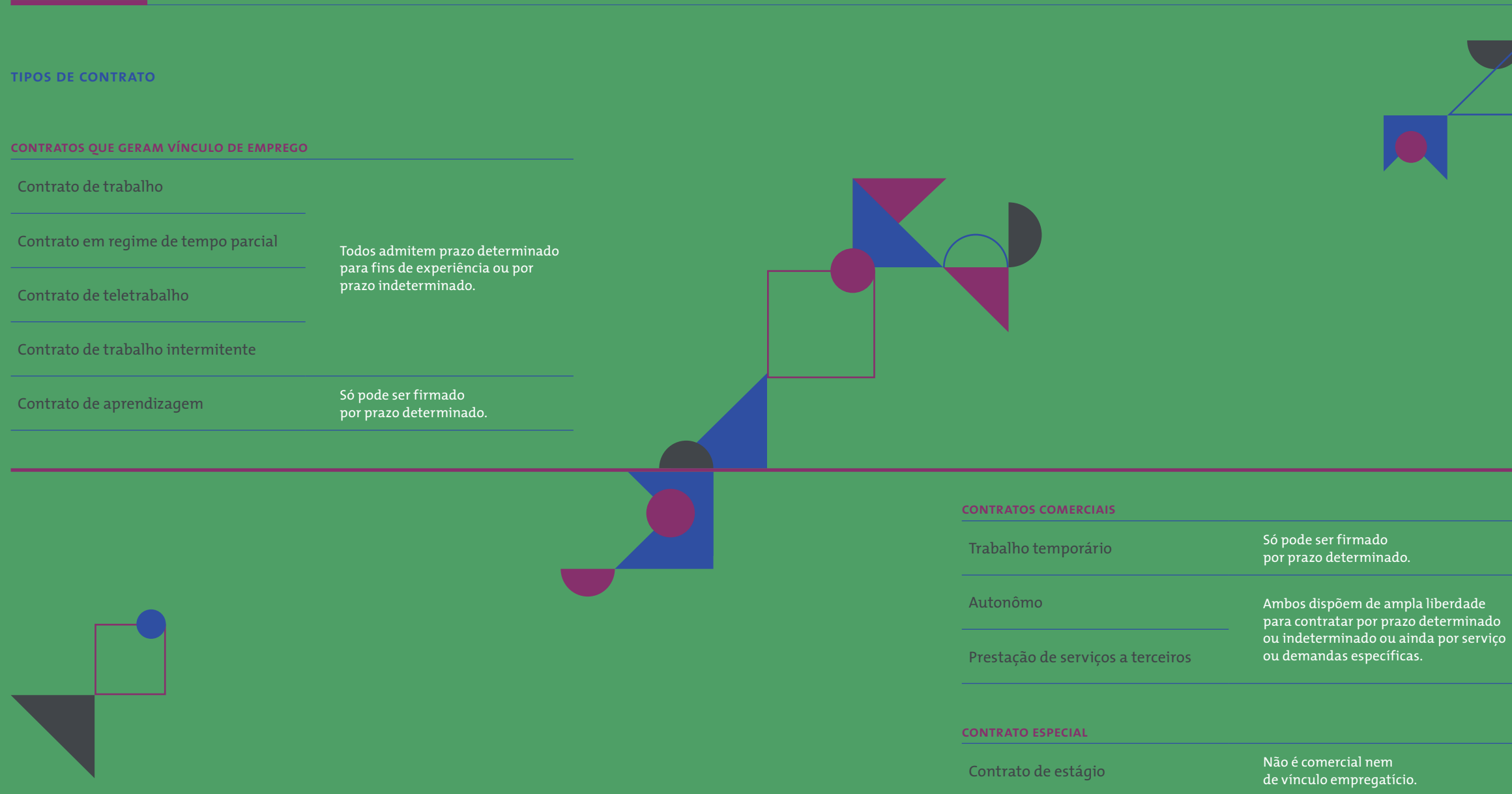
Ambos dispõem de ampla liberdade para contratar por prazo determinado ou indeterminado ou ainda por serviço ou demandas específicas.

Prestação de serviços a terceiros

CONTRATO ESPECIAL

Contrato de estágio

Não é comercial nem de vínculo empregatício.





CONTRATO DE TRABALHO

Regras gerais

- Recomendável que seja feito por escrito
- Firma vínculo de emprego e é regrado especialmente pela CLT
- Pode ser por prazo determinado ou indeterminado
- Empregador pode ser pessoa física ou pessoa jurídica, também chamadas “contratantes”
- Empregado só pode ser pessoa física

CARACTERÍSTICAS DO VÍNCULO DE EMPREGO

- Pessoalidade
- Subordinação
- Onerosidade
- Não eventualidade

3. CONTRATO DE TRABALHO

De início, é importante citar aqui as principais regras gerais estabelecidas na CLT para contratos individuais de trabalho.

Em que pese não terem sido alteradas com a modernização trabalhista, existem novas disposições implementadas pela Lei nº 13.467/2017 que deverão ser consideradas para adequada aplicação dessas regras.

Todo contrato é firmado por duas pessoas, físicas ou jurídicas, ou partes, uma chamada de contratante, que é a que necessita de um serviço ou trabalho, e outra denominada contratada, que oferece esse serviço ou trabalho em troca de uma remuneração, no caso do trabalhador, empregado contratado sob o regime da CLT, salário.

A parte contratante, quando presente a relação de emprego, é chamada de empregadora, que pode ser uma pessoa física, uma empresa, um órgão público ou uma associação. Já a parte contratada, trabalhador ou empregado, necessariamente, será uma pessoa física.

O contrato de trabalho se traduz em um negócio jurídico, um acordo que pode ser firmado de forma tácita ou expressa, por escrito ou de modo verbal, por prazo determinado ou indeterminado, de acordo com a vontade das partes, observadas as regras definidas em lei para determinadas situações.

Apesar de a lei possibilitar meios informais de contratação, essa não é a praxe da maioria dos negócios, e nem é recomendável. É preferível a formalização do contrato, das condições e do controle do relacionamento para se garantir a inequívoca demonstração do atendimento às disposições legais, o que pode evitar uma série de transtornos e passivo trabalhista.

Ademais, com as alterações legislativas introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, alguns contratos de emprego exigem formalidades, como é o caso do teletrabalho, modalidade que deve ser firmada de forma expressa.

3.1. ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO DE EMPREGO

Tal como antes, para caracterização do vínculo de emprego entre as partes, o contrato deve atender às seguintes características:

► **PESSOALIDADE:** O empregado é, necessariamente, pessoa física e não pode ser substituído na impossibilidade de execução do trabalho por seu caráter personalíssimo, como um requisito objetivo definido em lei. Como o empregado é contratado em virtude de suas qualidades individuais (qualificação técnica, ética, lealdade, eficiência etc.), não pode ser substituído por terceiro quando ficar doente, por exemplo.

► **SUBORDINAÇÃO:** Pode ser considerada a característica mais importante da relação empregatícia. A subordinação (ou dependência) do empregado em relação ao empregador decorre de lei e consiste na obediência do empregado às ordens e instruções emanadas do empregador, responsável pela direção dos trabalhos contratados e pelo risco do negócio.

Oportuno esclarecer que nas relações comerciais/prestação de serviços também existe certo grau de subordinação, pois a parte contratante, cliente neste caso, é quem define o norte do serviço, exceto em relação aos serviços de caráter intelectual, artístico, dentre outros que dependam de condições personalíssimas para sua execução.

Entretanto, essas relações não se confundem com o vínculo de emprego, que é formado pela cumulação de outros requisitos que serão vistos adiante, e também porque existe larga diferença no grau de subordinação nessas relações, em virtude da responsabilidade pelo negócio. No contrato de trabalho regido pela CLT, a responsabilidade é do contratante, e não do empregado, enquanto que, no contrato comercial, a responsabilidade pelo serviço contratado é da parte contratada, sendo importante lembrar que algumas atividades são de meio, isto é, não exigem o atingimento de resultado esperado.

O fato de o trabalhador possuir mais de um emprego, como é possível, especialmente agora com a figura do trabalho intermitente, não descaracteriza essa dependência.

► **ONEROSIDADE:** O contrato de trabalho é oneroso, pois, de um lado, o empregado assume a obrigação de prestar serviços, e de outro, o empregador tem o dever de pagar o salário previamente acordado. Essa característica, entre outros elementos, ajuda a diferenciar a relação de emprego de outras relações de trabalho, como o estágio (bolsa) e o trabalho voluntário (não oneroso).

► **NÃO EVENTUALIDADE:** Também referido como habitualidade, consiste no caráter contínuo do vínculo de trabalho, ainda que a execução do serviço se dê de forma descontinuada, adaptação que se fez necessária com a modernização trabalhista.

A nova lei excetuou desse requisito o já citado trabalho intermitente (gerador de grandes controvérsias) sobre a natureza dele quando da tramitação do projeto nas Casas Legislativas, em função da descontinuidade da prestação de serviços ser interpretada por alguns especialistas que alegam que a modalidade não preencheria os requisitos do artigo 3º¹ da CLT que exige a prestação não eventual.

Entretanto, outros entendem que a eventualidade em questão, para afastar a característica de empregado, depende de espaçamentos significativos, isto é, acionamentos para serviços em remotas ocasiões. Quando verificamos que a CLT permite o contrato de experiência, por exemplo, com limite máximo de dias determinado, se observa que é plenamente possível exceções às regras principais que preservariam a essência do contrato de trabalho.

O fato é que a caracterização do vínculo de emprego depende do preenchimento de todos os requisitos acima vistos, cumulativamente.

Dotado de reciprocidade entre as obrigações das partes – uma se obriga a trabalhar e a outra a remunerar esse trabalho -, faltando o empregado ao trabalho, sem justificativa plausível, um atestado médico em algumas situações, por exemplo, não há obrigação de pagamento pelo empregador.

Além do registro em carteira e pagamento de salário, o empregador tem outras obrigações legais. Deve recolher as contribuições ao **Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)**, pagar a **gratificação de Natal (décimo terceiro salário)**, conceder férias remuneradas, dentre os demais direitos assegurados na Constituição Federal e normas infraconstitucionais.

3.2. CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO

Essa é a forma mais comum de contratação de um empregado e a preferida pelo empregador, pois, independentemente do ramo de negócio ou da função, não se exige qualquer justificativa para a formalização. Nesse contrato, não há qualquer previsão acerca da duração dele, permanecendo vigente enquanto as partes assim desejarem.

Como não há previsão para o término, a parte que pretender rescindir o contrato sem justo motivo deve avisar a outra com antecedência mínima de:

- ▶ 8 (oito) dias, se o pagamento for feito por semana ou tempo inferior;
- ▶ 30 (trinta) dias, se o pagamento for feito por quinzena ou mês ou se o contrato já estiver vigorando há mais de 12 (doze) meses.

Na ausência desse **aviso prévio**, a parte omissa deve indenizar a outra em importância equivalente à remuneração que seria devida no respectivo prazo. Em outras palavras, se o empregador não tem mais interesse nos serviços do trabalhador, pode dispensá-lo do cumprimento do **aviso prévio**, devendo indenizá-lo em relação a esse período. O mesmo vale para o empregado que deixar de cumprir o **aviso prévio**, hipótese em que o empregador poderá descontar os valores respectivo. Essa é a regra geral, existindo detalhes importantes que serão tratados no Caderno que tratará de rotinas trabalhistas.

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

3.3. CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Nesse contrato, como as partes sabem previamente quando irá findar a prestação dos serviços, não há obrigação de aviso prévio. Contudo, caso o empregador resolva rescindir o contrato antes do termo final, deverá indenizar o empregado em 50% dos salários que seriam devidos até a data prevista para o término do contrato. Se a decisão da prévia rescisão for do empregado, este deverá indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem, limitada essa indenização ao valor a que teria direito se a decisão fosse do empregador.

Oportuno ressaltar que nesses contratos, por prazo determinado, é possível o estabelecimento de cláusula asseguratória² de rescisão antecipada para abreviar a data prevista para seu término. Nesses casos, a forma de rescisão do contrato seguirá as regras definidas para os contratos por prazo indeterminado, valendo, portanto, o aviso prévio em tal condição.

Esse contrato só é permitido nas seguintes hipóteses:

- ▶ Contrato de experiência;
- ▶ Atividades empresariais de caráter transitório (shows, eventos, feiras de exposições, por exemplo);

² **CLT | Art. 481** *Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula asseguratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.*

- ▶ Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (construção de uma obra, montagem de uma biblioteca, substituição de empregado afastado por doença ou licença maternidade, por exemplo).

O prazo máximo de contratação é de 2 (dois) anos, exceto no contrato de experiência, que não poderá exceder 90 (noventa) dias, permitida em qualquer caso uma prorrogação.

Outra exceção à regra são os contratos especiais que, por sua natureza, possuem especificidades em decorrência de lei própria, como é o caso do atleta profissional.

É importante não confundir o contrato por prazo determinado com o contrato de trabalho temporário³, pois nesse caso o vínculo de emprego é formado com uma empresa de trabalho temporário, que coloca o trabalhador à disposição de outra empresa. É o caso, por exemplo, de empregada afastada em licença-maternidade. O empregador pode contratar diretamente outro trabalhador para substituí-la nesse período (contrato de trabalho por prazo determinado) ou pode contratar um trabalhador temporário, que é selecionado por uma empresa e alocado na contratante pelo período de afastamento da trabalhadora que saiu de licença, valendo ressaltar que a contratação de temporário refere-se à relação comercial para a parte contratante, e não de emprego.

³ Vide capítulo 8 que trata sobre o Contrato de Trabalho Temporário, na página 40.

Os direitos do trabalhador no contrato de trabalho por prazo determinado, este de natureza trabalhista, são os mesmos do contrato por prazo indeterminado, com exceção do aviso prévio, como visto acima.

3.4. EMPREGADO “HIPERSUFICIENTE”

Outra alteração promovida pela modernização trabalhista que é oportuna tratar neste momento se refere à figura do empregado “hipersuficiente”. Historicamente, a parte empregada é considerada hipossuficiente quando esta é vulnerável perante a parte contratante, ou seja, incapaz de determinar vontades em uma negociação, por exemplo.

Entretanto, o tempo mostrou a relatividade dessa regra, que até então era aplicada indistintamente para todo e qualquer empregado. Com a modernização trabalhista, foi criada a figura do empregado hipersuficiente, aquele com plenas condições de se autodeterminar numa negociação direta com a parte empregadora, se assim o desejar.

A nova regra insere parágrafo para elevar o status do contrato de trabalho individual em que figure empregado com diploma superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, que equivale a R\$ 11.062,62 (onze mil sessenta e dois reais e sessenta e dois centavos), atualmente.

Essa mudança concedeu maior flexibilidade para o trabalhador considerado autosuficiente. Apenas para exemplificar, o empregado hipersuficiente, se desejar, poderá firmar cláusula compromissória, sinônimo de cláusula arbitral, inserida no momento da contratação, e que consiste na opção por discutir eventual conflito entre as partes em uma Câmara de Arbitragem, por exemplo. É importante frisar que a cláusula depende da vontade do empregado ou de sua concordância expressa.

3.5. NOVAS DISPOSIÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017

Visando familiarizar o empreendedor com as alterações e novidades da lei, a seguir, reproduzimos na íntegra os textos dos dispositivos alterados.

REGRAS GERAIS

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

EMPREGADO HIPERSUFICIENTE

Art. 444. Parágrafo único. *A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.*

ELEIÇÃO DA ARBITRAGEM PARA SOLUÇÃO DE CONFLITO

Art. 507-A. *Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.*



CONTRATO DE TRABALHO

Modalidade de contrato de trabalho especial e flexível

O regime parcial passa a admitir duas formas de contratação: a primeira, de até 30 horas semanais, sem horas extras; e a segunda, para contratos de até 26 horas de trabalho por semana, permite a realização de até 6 horas extras.

As horas extras podem ser compensadas na semana seguinte, e não sendo, deverão ser quitadas na folha de pagamento. As férias passam a ser concedidas de maneira igual à dos empregados em regime tradicional de trabalho, ou seja, em períodos que vão de 12 a 30 dias. Os empregados nesse regime passam a ter direito a converter 1/3 do período de férias em abono pecuniário.

4. CONTRATO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Essa modalidade de contrato de trabalho que já constava da CLT e que foi alterada com a modernização trabalhista.

A nova legislação promoveu ajustes na redação do artigo 58-A⁴, que regulamenta o trabalho em regime de tempo parcial, definindo como tal aquele cuja duração não excede a 30 (trinta) horas na mesma semana, sem a possibilidade de horas suplementares na mesma semana, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares semanais.

4 CLT antes da modernização | Art. 58-A *Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco (25) horas semanais.*

§ 1º *O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.*

§ 2º *Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.*

4.1. FLEXIBILIDADE DO REGIME PARCIAL E AS FÉRIAS

Anteriormente, trabalho em regime de tempo parcial era aquele cuja duração não excedesse a 25 (vinte e cinco) horas semanais. O regime de férias de empregados sob esse contrato obedecia ao disposto no art. 130-A⁵, da CLT, que dispunha sobre proporcionalidade das férias. Após a aprovação da Lei nº 13.467/2017, passa-se a observar o mesmo critério de proporcionalidade de férias dos empregados em geral, hoje previsto no Art. 130⁶.

5 CLT antes da modernização | Art. 130-A *Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze (12) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I - dezoito (18) dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas (22) horas, até vinte e cinco (25) horas; II - dezesseis (16) dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte (20) horas, até vinte e duas (22) horas; III - quatorze (14) dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze (15) horas, até vinte (20) horas; IV - doze (12) dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez (10) horas, até quinze (15) horas; V - dez (10) dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco (5) horas, até dez (10) horas; VI - oito (8) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco (5) horas. Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete (7) faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.*

6 CLT | Artigo inalterado com a modernização | Art. 130 *Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas. § 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço. § 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.*

Mais flexível, permite a contratação customizada dentro dos parâmetros estabelecidos, de acordo com a necessidade do segmento e do interesse do empregado. A possibilidade de fixação de jornada de até 26 (vinte e seis) horas semanais é um exemplo, que poderá, ainda, ser complementado com jornada extra de até 6 (seis) horas por semana.

4.2. DETALHES SOBRE A JORNADA

Apesar da lei não ter se referido ao limite máximo diário, presume-se que este deverá respeitar a regra geral, que é de 8 (oito) horas. Na mesma linha de entendimento, pelas regras gerais é possível a execução de horas extras desde que não excedente a 2 (duas) diárias.

É importante destacar que o limite máximo de horas de trabalho sob esse regime será de 32 (trinta e duas) horas, isso quando a empresa estabelecer em contrato 26 (vinte e seis) horas de trabalho, hipótese em que poderá crescer até 6 (seis) horas na semana. Esse limite garante significativa diferenciação em relação à jornada tradicional de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e, evidentemente, não se ajustará em todo e qualquer negócio.

4.3. AJUSTES CONTRATUAIS

Se o empregador adotar o trabalho em regime de tempo parcial depois da admissão do empregado, poderá, inclusive, negociar ajustes em relação a jornada e salário proporcional, desde que a norma coletiva da correspondente categoria profissional assim o permita (art. 7º, inciso VI⁷, da CF).

7 Constituição Federal | Art. 7º *São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.*

4.4. ANÁLISE GERAL E GESTÃO DOS RISCOS

A regulamentação do trabalho em regime de tempo parcial, pela nova lei, põe fim à controvérsia sobre a limitação da redução salarial e os motivos que a ensejam. A partir de agora, fica claro que o salário do empregado pode ser reduzido sem qualquer motivo de natureza econômica, desde que concorram as seguintes circunstâncias:

- ▶ Correspondente redução de jornada;
- ▶ Autorização por instrumento coletivo;
- ▶ Concordância do empregado.

Portanto, as alterações consistiram em equilibrar a relação entre capital e trabalho. A consequência é maior estabilidade para os empregados contratados sob a modalidade de regime parcial, na medida em que o empregador poderá calibrar mais adequadamente os recursos dele para ter competitividade. E, ainda, o empregado inserido nesse contexto continuará podendo ajustar o tempo dele com outras atividades e interesses.

Naturalmente, e a exemplo das outras modalidades de contrato de trabalho, o grau de risco de desconsideração de ajustes firmados entre as partes dependerá especialmente do empregador, responsável pela administração do contrato, o que implica o atendimento dos requisitos a ele destinados.

4.5. NOVAS DISPOSIÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017

Visando familiarizar o leitor com as alterações e novidades da lei, a seguir, reproduzimos, na íntegra, os textos dos dispositivos alterados.

REGIME PARCIAL DE TRABALHO

Art. 58-A. *Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta (30) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis (26) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.*

§ 1º. *O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.*

§ 2º. *Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.*

§ 3º. *As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.*

§ 4º. Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis (26) horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis (6) horas suplementares semanais.

§ 5º. As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º. É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º. As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação

CONTRATO DE TRABALHO

Modalidade teletrabalho

O texto delimita regras para o teletrabalho, definido como aquele em que a prestação de serviços ocorre, na maioria das vezes, fora das dependências do empregador.

O contrato deve especificar como ocorrerá o serviço prestado. Será possível, ainda, a reversão do teletrabalho para o trabalho tradicional, na empresa, hipótese em que o empregado terá 15 dias para se readaptar. Os direitos trabalhistas são os mesmos de um contrato tradicional.



5. CONTRATO NA MODALIDADE TELETRABALHO

O teletrabalho é uma modalidade de contrato de trabalho que consiste na prestação de serviço de forma remota, isto é, fora das dependências da empresa.

Também tratado como *home office*, o teletrabalho era fundamentado no artigo 6º⁸, da CLT sem um regramento específico. Agora, com a aprovação da Lei nº 13.467/2017, passa a ser um contrato especial de trabalho, com regras características para que possa ser tratado como tal.

Como já dito, o teletrabalho é definido como aquele realizado preponderantemente fora das dependências do empregador, desde que mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. A realização de atividades na sede da empresa não o descaracteriza.

Esse formato de contratação ganhou notoriedade nos últimos tempos não somente pela possibilidade de otimização de recursos e de tempo, mas também pelos impactos que podem gerar em relação à mobilidade urbana.

8 CLT | Art. 6º *Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.*

Para a empresa, além da possibilidade de atração e retenção de novos talentos, afeitos a modelos de trabalho mais flexíveis, pode diminuir investimentos com infraestrutura, reduzir atrasos, riscos de acidentes e, ainda, contar com melhor desempenho do empregado.

O desenvolvimento tecnológico e o surgimento de novos modelos de negócios impulsionam essa tendência, considerando que, cada vez mais, as pessoas têm acesso a aparelhos eletrônicos como smartphones, tablets, notebooks, dentre outros, que lhes permitem o desenvolvimento profissional de determinadas atividades de onde quer que estejam.

Assim, tornou-se necessário que a legislação avançasse de forma a contemplar novas modalidades de trabalho. Foi o que a alteração promovida pela Lei nº 13.467/17 fez.

5.1. FLEXIBILIDADE PARA CONTRATAR

Para a adoção dessa modalidade de prestação de serviço, as novas regras determinam que os contratos individuais tenham previsão expressa nesse sentido, discriminando as atividades que serão desempenhadas pelos trabalhadores.

Os detalhes contratuais, no entanto, podem ser discutidos livremente pelas partes, empregador e empregado, como, por exemplo, responsabilidade pela estruturação da base de trabalho, prazo para pagamento de despesas, aquisição de maquinário como computador, telefone, serviços de internet etc.

Cabe observar que as novas regras preservaram a autonomia do poder diretivo do empregador que pode rever a opção pelo trabalho remoto se concluir que esse modelo não foi interessante para o desempenho da empresa. Nesse caso, o empregado pode ter que retornar ao trabalho presencial por iniciativa unilateral da empresa, cumprindo ao empregador promover ajuste contratual nesse sentido e respeitar prazo de transição de 15 (quinze) dias.

5.2. EXEMPLOS DE TELETRABALHO

Embora a legislação não especifique, podemos destacar que existem diversas classificações para o teletrabalho, como segue:

- ▶ Trabalho em domicílio – quando o trabalho é realizado no domicílio do trabalhador;
- ▶ Trabalho em telecentro – quando o trabalho é realizado em escritórios ou locais compartilhados por empresas, que podem ser próximos às residências dos trabalhadores ou de clientes.
- ▶ Trabalho móvel – quando não existe um local fixo para a realização do trabalho.

5.3. RESPONSABILIDADE PELA INFRAESTRUTURA

Pelas novas regras, conforme visto, as partes poderão negociar responsabilidades sobre os equipamentos e insumos necessários para a realização dos trabalhos. Oportuno ressaltar que as utilidades fornecidas pelo empregador em hipótese alguma poderão ser caracterizadas como remuneração.

Essa flexibilidade permite que cada setor da economia que tenha interesse por esse modelo de contratação se ajuste às respectivas características. No mesmo sentido, as entidades representantes das categorias poderão disciplinar, por meio de negociações coletivas, condições específicas e adequadas a cada atividade.

A liberdade para negociar os detalhes do contrato impõe às partes maior cuidado no momento da contratação, sendo recomendável ajustes em linguagem acessível e objetiva que garanta a clareza das condições firmadas, sendo importante destacar, ainda, que a aplicação do teletrabalho não retira do empregador o poder diretivo inerente à relação de labor, bem como não o exime das responsabilidades dos atos praticados por seus empregados, em especial pelas informações que circulam nos equipamentos de cada trabalhador.

5.4. JORNADA DE TRABALHO

Uma dúvida frequente sobre o teletrabalho se refere ao controle da jornada extraordinária. Esta é uma questão emblemática pois, como certificar que houve jornada extra e não a aglomeração de outras atividades do empregado que labora, por exemplo, na residência dele?

Essa é uma das razões pelas quais o teletrabalho é um contrato especial, que depende, necessariamente, de dispositivos tecnológicos. Estes podem servir de ferramenta para controle do trabalho, inclusive para evitar jornadas excedentes à hora normal.

A propósito, em relação à jornada extraordinária, é importante que as empresas regulem expressamente sua possibilidade, bem como a forma para seu cumprimento, tendo em vista a maior dificuldade de controle de jornada.

Alternativamente, a celebração de norma coletiva pelos representantes das categorias de empresas e empregados pode prever a referida situação.

Cabe destacar que, atualmente, existem softwares que possibilitam que as empresas monitorem as atividades dos funcionários longe das sedes, o que deve também ser explicado quando da implementação da modalidade de teletrabalho.

Por isso, é recomendável que o contrato de trabalho expresse de forma clara se jornadas extras serão admitidas ou não e a forma de acionamento, podendo ser por qualquer meio de comunicação inequívoca por parte do empregador ao empregado, verificada a compatibilidade de outros institutos celetistas. Essa medida contribuirá sensivelmente para o controle das atividades laborais e amenizará riscos de passivo trabalhista sob este título.

5.5. RESPONSABILIDADE PELAS CONDIÇÕES DE SALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Tratando de responsabilidades, é dever do empregador orientar e instruir seus colaboradores quanto às medidas de medicina e segurança do trabalho com o fim de evitar doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho, o que deverá ser feito de forma expressa e ostensiva, por escrito e continuamente.

A prova dessas providências será o termo de responsabilidade firmado pelo empregado comprometendo-se a seguir todas as orientações fornecidas por seu empregador. Tal medida busca atribuir maior segurança às partes, sendo responsabilidade do empregador a fiscalização de seus colaboradores no exercício da atividade.

5.6. PRAZOS PARA CONTRATAÇÃO

A contratação na modalidade teletrabalho se dará de forma semelhante ao contrato de trabalho tradicional em vários aspectos. A forma de contratação, por exemplo, pode ser por prazo determinado ou indeterminado, mediante contrato escrito que preveja cláusula para o teletrabalho, podendo contemplar período de experiência, jornada de trabalho, entre outras características.

Convém destacar que a legislação determina que o empregador deverá observar o prazo mínimo de 15 dias para a transição do empregado em regime de teletrabalho para o trabalho presencial.

5.7. ATIVIDADES COMPATÍVEIS COM O TELETRABALHO

Primordialmente, é importante compreender que o teletrabalho não deve ser confundido como função ou atividade, mas como forma em que o trabalho é realizado, razão pela qual não é aplicável para toda e qualquer atividade.

Logo, fatores culturais podem influenciar diretamente a implementação do teletrabalho. Ainda assim, atividades que envolvam setores administrativos ou que não necessitem da sede do empregador para se desenvolverem, tais como serviços de advocacia, jornalismo, vendas, engenharia, consultoria, programação, tradução, auditoria, contabilidade, revisão de textos, produção de conteúdo, dentre outras que se valem da utilização de recursos tecnológicos.

5.8. ANÁLISE GERAL E GESTÃO DE RISCOS

Apesar de se tratar de um contrato especial, as regras estabelecidas pela modernização trabalhista para o teletrabalho não preveem as formas gerais de fiscalização da prestação de serviço do teletrabalhador. Isso exigirá das partes, especialmente do empregador, zelo com a gestão desses relacionamentos para redução de riscos trabalhistas pertinentes a: jornadas, acidentes de trabalho, doenças e desempenho. Sendo um fator determinante a disciplina desse trabalhador remoto associada à qualidade da gestão da empresa, que deve estabelecer metas compatíveis com a natureza do trabalho e com os recursos que serão disponibilizados para sua execução.

Em complemento à legislação trabalhista, é recomendável que os empregadores adotem política própria para tal finalidade, contemplando os pontos específicos acima abordados e que haja o mútuo consentimento das obrigações constantes da referida política.

5.9. NOVAS DISPOSIÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017

Visando familiarizar o leitor com as alterações e inovações da lei, a seguir, reproduzimos, na íntegra, os textos dos dispositivos incluídos.

TELETRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CONTRATO COMERCIAL

Modalidade autônomo

O contrato de autônomo é uma modalidade de contrato comercial para prestação de serviços, que pode ser firmado por prazo determinado, indeterminado ou mesmo por demanda específica. A CLT especificou determinadas regras para esse contrato como forma de alerta para quanto às hipóteses em que seria considerado contrato de trabalho com vínculo empregatício de fato.



6. CONTRATO COM PROFISSIONAL AUTÔNOMO

Autônomo, por definição, é aquele que exerce atividade por sua conta e risco, dotado da faculdade de determinar as próprias normas de conduta, sem se submeter a imposições de terceiros. Goza, portanto, de plena liberdade administrativa para contratar.

Pelo conceito acima, se verifica claramente que não se trata de uma relação de emprego nos moldes do artigo 3º, da CLT. Essas relações exigem habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação, requisitos que devem estar presentes simultaneamente, além do fato de que o empregado tem de ser, necessariamente, pessoa física, o que já foi apresentado no primeiro capítulo.

Por que relacionar aqui um contrato que não tem natureza trabalhista? A resposta está na própria Lei nº 13.467/2017, que atualizou a CLT.

No novo artigo 442-B, foi consignado que “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no Art. 3º”.

9 CLT | Art. 3º *Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.*

O contrato firmado junto ao autônomo, portanto, se traduz em uma relação comercial. A despeito das críticas quanto à inclusão dele na CLT, não podemos deixar de observar que sua inclusão na CLT é justificável.

Nos termos do novo artigo, para que o contrato seja caracterizado como autônomo, é indispensável que todas as formalidades legais sejam cumpridas. Logo, eventual desatendimento das mencionadas formalidades terá como implicação a desconsideração dele, em outras palavras, significa que poderá haver reconhecimento do vínculo de emprego e todas as consequências decorrentes junto ao tomador do serviço.

Outro aspecto que justifica o novo artigo se refere ao fator exclusividade. Nos termos das novas regras ainda que o tomador contrate um autônomo que se limite a prestar serviços para ele inexistirá vínculo de emprego. Há que ressaltar que o fato do autônomo se dedicar exclusivamente a um cliente, a um único tomador, não descharacteriza a autonomia dele. A propósito, por dispor de menos recursos, humanos e/ou estruturais, é natural que o autônomo se acomode com apenas um contrato, contanto que a sua renda seja satisfatória, mesmo não sendo recomendável.

Em 14/11 do corrente ano houve a edição da MP 808/17, que proibiu a inserção de cláusula de exclusividade na contratação de autônomo, o que não o obriga a contratar com outros tomadores, vale salientar.

Cumprir destacar que a MP 808/17, apenas reforçou o entendimento de que o autônomo não será considerado empregado, caso não preencha os requisitos do artigo 3º da CLT, assim, o tratamento jurídico atribuído ao contrato de autônomo dependerá do atendimento das formalidades legais.

6.1. FORMALIDADES LEGAIS DO AUTÔNOMO

Pertinente às formalidades legais, é importante registrar, primeiramente, que não existe um regulamento específico para disciplinar a atividade exercida de forma autônoma. Por outro lado, leis esparsas abordam regras que atendem à formalização de certas atividades, e que devem ser observadas.

No Brasil, é fato notório que diversas pessoas trabalham de forma independente e informal. Vale dizer desde logo que a contratação dessas, por exemplo, ainda que mediante formalização de contrato de prestação de serviços, não afasta o risco de reconhecimento de vínculo de emprego em eventual demanda trabalhista.

Para compreender como pode ser formalizada a atividade de um autônomo, é preciso saber, primeiramente, que essa pessoa pode atuar como física ou jurídica.

A formalização, portanto, será definida pelo atendimento das exigências legais de acordo com a atividade exercida, e, o mais importante, se o autônomo recolhe impostos, isto é, se está inserido no sistema do Estado, e não à margem, lhe é permitido exercer direitos.

Para exemplificar, a Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social, garante seguro¹⁰ obrigatório da Previdência para pessoas físicas que exerçam, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não. Eis aí expressa previsão de atividade autônoma, a qual deve ser formalizada para viabilizar a arrecadação de impostos, inclusive para que possa fazer jus ao seguro, pois não existem direitos sem deveres.

10 Lei nº 8.213/1991 | Art. 11 São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas: (...) h) a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não;

6.1.1. EXEMPLOS DE AUTÔNOMOS

Conforme dito anteriormente, o autônomo pode ser pessoa física ou jurídica.

No segmento de serviços, os exemplos de atividades autônomas são mais claros, inclusive em virtude da natureza das atividades. Citamos, por exemplo, a representação comercial. A formalização dessa atividade depende da observância da Lei nº 4.886/1965, que regula justamente as atividades dos representantes comerciais autônomos. No artigo 1º¹¹, a lei prevê que a atividade pode ser exercida tanto pela pessoa física quanto jurídica, e no artigo 2º¹², determina a obrigatoriedade de registro do autônomo no Conselho Regional competente.

Logo, sem o registro, a atividade é irregular e, assim sendo, o risco de caracterização de vínculo de emprego estará presente.

Exemplo similar se verifica no setor de transporte rodoviário. A Lei nº 11.442/2007, que trata do transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros. Ela prevê no

11 Lei nº 4.886/1965 | Art. 1º *Exerce a representação comercial autônoma a pessoa jurídica ou a pessoa física, sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não eventual por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos, para, transmiti-los aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios.*

12 Lei nº 4.886/1965 | Art. 2º *É obrigatório o registro dos que exerçam a representação comercial autônoma nos Conselhos Regionais criados pelo art. 6º desta Lei.*

artigo 2º¹³ que a atividade regulada por essa lei é de natureza comercial e que pode ser exercida por pessoa física ou jurídica, desde que seja realizada prévia inscrição do interessado como Registro Nacional de Transportadores Rodoviários de Cargas.

Um último exemplo que vale a pena citar e que envolve outras atividades além de serviços é o caso dos Microempreendedores Individuais, ou simplesmente MEI. Previsto na Lei Complementar nº 123/2006, trata-se de modalidade empresarial criada para formalizar atividades exercidas de forma autônoma. Desde a criação dela, tem sido a modalidade empresarial que mais cresce, em parte porque é bem simples a forma de gestão dessas microempresas que devem ser formalizadas na Junta Comercial.

A lista de atividades é imensa e contempla atividades de indústria, serviços e comércio, desenvolvidas normalmente por uma pessoa física, por meio de um CNPJ, e que pode ter 1 (um) empregado.

A MP 808/17 explicitou ainda rol exemplificativo de atividades que poderão exercer a modalidade contratual, conforme se verifica no texto dessa cartilha – item 6.5, sem que haja vínculo de emprego, observado os requisitos do artigo 3º da CLT.

Para saber mais sobre o MEI e o amplo rol de atividades possíveis, acesse o **Portal do Empreendedor** – <http://www.portaldoempreendedor.gov.br/>.

13 Lei nº 11.442/2007 | Art. 2º *A atividade econômica de que trata o art. 1º desta Lei é de natureza comercial, exercida por pessoa física ou jurídica em regime de livre concorrência, e depende de prévia inscrição do interessado em sua exploração no Registro Nacional de Transportadores Rodoviários de Cargas (RNTR)*

6.2. PRAZOS PARA CONTRATAR COM AUTÔNOMO

A contratação é livre, de modo que poderá ser por prazo determinado, por prazo indeterminado ou até mesmo por demanda, de acordo com a conveniência das partes.

6.3. FISCALIZAÇÃO

Não existe obrigação para apresentação de documentos dessa relação perante órgão específico, logo, a fiscalização se dará de forma reflexa por meio de ação trabalhista, por denúncia e visita de fiscal do trabalho, por exemplo.

Logo, a parte contratante é a principal interessada em zelar pelo cumprimento da lei para que possa fazer prova de que observou as obrigações pertinentes, garantir recolhimento de impostos e para que o contrato não seja descaracterizado de modo a gerar vínculo de emprego.

6.4. ANÁLISE GERAL E GESTÃO DOS RISCOS

Uma das grandes virtudes da modernização das leis do trabalho é a flexibilidade, a liberdade para contratar. Essa é a lógica que norteia as relações comerciais, respeitadas as regras da lei e os bons costumes, evidentemente.

No caso da contratação de um autônomo, essa liberdade está preservada e, uma vez atendidas as obrigações legais, a segurança jurídica também será. Logo, apesar do artigo 442-B atribuir ao autônomo a responsabilidade pelo cumprimento das formalidades legais, é aconselhável que o tomador do serviço promova simples providências para certificar essa condição, como solicitar a apresentação dos documentos que comprovem a sua regularidade como autônomo, caso da inscrição na Prefeitura, por exemplo, registro na Junta Comercial e/ou em órgãos profissionais, dentre outras providências, sob pena de ser responsabilizado pelo contrato como de emprego e não comercial.

Assim, o tomador deve solicitar ao autônomo que deseja contratar os documentos que comprovem a formalização de acordo com a atividade e, ainda, deve zelar para que assim seja mantido durante a vigência do contrato.

Finalmente, as novas regras trabalhistas expressam que, havendo subordinação jurídica, o vínculo de emprego estará caracterizado, logo, ainda que as formalidades legais sejam observadas, é preciso atenção para que o tomador dos serviços não interfira na autogestão da empresa ou da pessoa autônoma.

6.5. NOVAS DISPOSIÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 E ALTERADAS PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017

Visando familiarizar o leitor com as alterações e inovações da lei, a seguir, reproduzimos, na íntegra, o texto do dispositivo alterado.

AUTÔNOMO

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

§ 1º. *É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.*

§ 2º. *Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.*

§ 3º. *O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.*

§ 4º. *Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.*

§ 5º. *Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.*

§ 6º. *Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.*

§ 7º. *O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.*

CONTRATO DE TRABALHO

Modalidade intermitente

O texto regulariza a jornada intermitente. O contrato deve ser firmado por escrito, com especificação do valor da hora de trabalho, e o empregador deverá convocar o empregado com antecedência mínima de 3 dias.

O contrato de trabalho intermitente é modalidade de contrato de trabalho especial regida pela CLT.



7. CONTRATO INTERMITENTE

Entre as inovações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 para o ordenamento jurídico brasileiro está o trabalho intermitente, o qual, aliás, ensejou uma série de dúvidas sanadas posteriormente por meio da Medida Provisória nº 808/2017. Trata-se de um contrato de trabalho com características especiais.

Nos termos do novo § 3º do artigo 443 da CLT, “considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria”.

O contrato de trabalho intermitente será firmado diretamente entre o empregador e o empregado, caracterizando, portanto, vínculo de emprego. Firmado por escrito e com registro em carteira de trabalho, deve conter especificamente o valor da hora ou dia de trabalho, nunca inferior ao valor da hora ou dia de trabalho pago para empregados que exerçam a mesma função na empresa em jornadas integrais, por exemplo, ou, inexistindo essa referência, nunca inferior ao valor hora correspondente ao salário mínimo vigente.

7.1. DIREITOS TRABALHISTAS

A empresa que contratar trabalhador na modalidade intermitente sofrerá a incidência dos encargos trabalhistas de férias proporcionais mais 1/3 (um terço), décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado, adicionais legais, FGTS, Previdência, além da licença de férias.

Aos empregados sob esse regime é garantido, ainda, adicional noturno, quando forem ativados nesse período, e pode ser aplicada a regra de fracionamento de férias mediante prévio ajuste entre as partes.

Com a edição da Medida Provisória nº 808/2017, outras questões ficaram mais claras, como os procedimentos e direitos em caso de rescisão contratual. Ressalvadas as hipóteses de demissão por justa causa ou rescisão indireta, a rescisão do contrato de trabalho intermitente assegura ao trabalhador aviso prévio indenizado pela metade, multa sobre o saldo do FGTS (também pela metade) e as demais verbas trabalhistas, essas devidas na integralidade.

O trabalhador nessa modalidade poderá movimentar 80% (oitenta por cento) do fundo de garantia (FGTS), mas não terá direito a seguro-desemprego.

As verbas rescisórias e aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado somente nos meses efetivamente trabalhados. Por essa regra, serão considerados os últimos 12 (doze) meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.

Até 31 de dezembro de 2020, vigorará quarentena de 18 (dezoito) meses para evitar que trabalhadores contratados nos moldes tradicionais sejam reempregados pelo mesmo empregador na modalidade intermitente, caso demitidos.

Portanto, são mantidos todos os direitos relativos ao empregado contratado em regime regular. A diferença consiste na forma de pagamento do trabalhador intermitente, que terá a remuneração e os respectivos reflexos quando efetivamente for ativado para o trabalho. A propósito, as normas inseridas pela Medida Provisória nº 808/2017 estabelecem de forma expressa que durante o período de inatividade não poderá

haver remuneração e esse tempo não será considerado à disposição do empregador. O desatendimento dessas regras poderão descaracterizar a modalidade contratual.

7.2. FLEXIBILIDADE NA CONTRATAÇÃO

Empregador e empregado terão ampla liberdade para ajustar no contrato o local da prestação do serviço, turnos de trabalho, formas de convocação e de reparação recíproca quando houver cancelamentos de serviços previamente agendados.

A remuneração deverá ser paga de imediato na data prevista no contrato, o que, em regra, poderá ser firmado para que aconteça uma vez por mês. Nas hipóteses em que o serviço perdurar por tempo superior a um mês, o empregador deverá garantir que o pagamento será realizado no prazo de 1 (um) mês contado do primeiro dia de serviço.

7.3. PRAZOS DO CONTRATO NA MODALIDADE INTERMITENTE

A contratação é livre, de modo que o prazo poderá ser determinado de acordo com a conveniência das partes, considerando as regras gerais para contratos de trabalho, ou por prazo indeterminado, preservando a natureza intermitente do contrato, ou seja, com demandas descontinuadas, sob pena de descaracterização da modalidade intermitente.

Outra mudança significativa se refere ao estabelecimento de prazo limite sem convocação. Se da última convocação ou do último dia de prestação de serviços não houver nova convocação dentro de 1 (um) ano, o contrato será considerado rescindido de pleno direito.

7.4. ATIVAÇÃO DO TRABALHADOR INTERMITENTE

Conforme as novas regras, o empregador convocará o empregado para o trabalho com antecedência mínima de 3 (três) dias corridos. Essa convocação deverá ser realizada de forma inequívoca, isto é, de modo a garantir a ciência por parte do empregado. Assim, é recomendável que as regras de comunicação sejam estabelecidas em contrato.

Outra mudança trazida pela MP 808/17, consiste no prazo de aceitação do empregado para se ativar ao trabalho. O texto inicial da Lei nº 13.467/17 previa que o trabalhador teria 1 (um) dia útil, contado da convocação, para o aceite ou não. O texto da medida provisória, por sua vez, estabeleceu o prazo de 24 (vinte e quatro) horas para responder ao chamado. O seu silêncio nesse prazo será entendido como recusa e, nessa hipótese, caberá ao empregador buscar outro empregado para a realização do serviço. É oportuno destacar que a recusa do empregado convocado não implicará qualquer punição, até porque, podendo contratar com outros empregadores, é possível que não tenha disponibilidade para determinados serviços.

No que tange à multa para a parte que descumprir o combinado sem justo motivo, a Lei nº 13.467/17 em sua redação inicial previu o pagamento de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida e o novo texto trazido pela MP 808/17 prevê que as partes poderão pactuar no contrato a forma de reparação recíproca para os casos de descumprimento.

Por fim, o empregador tem a obrigação de realizar os recolhimentos previdenciários e legais mensalmente e disponibilizar ao empregado os respectivos comprovantes. O empregado poderá complementar esses recolhimentos para garantir a contribuição mínima necessária mensal para ostentar o status de segurado da Previdência Social.

7.5. FISCALIZAÇÃO

Tal como em relação ao contrato autônomo, não existe obrigação para apresentação de documentos dessa relação perante algum órgão específico, salvo as informações que deverão ser prestadas por sistema ao e-Social, que deve passar por ajustes para se adequar às novas regras trabalhistas. Logo, a fiscalização efetivamente se dará de forma reflexa, por meio de ação trabalhista, por denúncia e visita de fiscal do trabalho, por exemplo.

Outro aspecto que é importante ressaltar e que vale para todas as modalidades de contrato de trabalho é que o desatendimento das obrigações de registro do empregado, por exemplo, sujeitará a empresa à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado, nos termos do novo artigo 47-A¹⁴.

Por fim, o empregado poderá complementar esses recolhimentos para garantir a contribuição mínima necessária mensal para ostentar o status de segurado da Previdência Social.

¹⁴ CLT | Lei nº 13.467/2017 | Art. 47-A Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.

Há de se destacar que a alteração do artigo 911-A afeta a modalidade contratual em análise, pois o trabalhador poderá não alcançar o mínimo contributivo para a Previdência. Se não inferir à base de cálculo de um salário mínimo, o trabalhador ficará impedido de computar o tempo de contribuição, por consequência, poderá impedi-lo do ingresso na qualidade segurado, ficando afastado da segurança previdenciária.

7.6. ANÁLISE GERAL E GESTÃO DOS RISCOS

Como se viu, o trabalho intermitente é novidade em nosso ordenamento, com considerável flexibilidade que permitirá customização de demandas, contribuindo com o desempenho da empresa.

Isso não significa que será o modelo aplicado por toda e qualquer empresa, até porque não são todos os negócios que o comportam. Nem todas as atividades têm demandas de natureza descontínuas, um dos requisitos do contrato, e também não é interessante para a empresa firmar diversos contratos estabelecendo um “rodízio” entre empregados para a aplicação deles, pois é inviável economicamente, além de altamente burocrático.

Oportuno lembrar que o empregado contratado como intermitente poderá firmar contratos com outras empresas, o que a depender do negócio pode gerar risco para o empregador.

Por todos esses fatores, acredita-se que o intermitente será um importante complemento para atividades com demandas concentradas em determinados dias da semana, como hotéis, bares e restaurantes, ou concentradas em certas épocas do ano, como Páscoa, Natal, ou para realização de feiras, congressos, etc.

Logo, a tendência é que as empresas mesquem os quadros com empregados em regime tradicional e, complementarmente, contratem empregados na modalidade intermitente.

7.7. NOVAS DISPOSIÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 E ALTERADAS PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017

Visando familiarizar o leitor com as alterações e inovações da lei, reproduzimos a seguir, na íntegra, os textos dos dispositivos incluídos.

TRABALHO INTERMITENTE

Art. 452-A. *O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na carteira de trabalho, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:*

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12;

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

§ 1º. *O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, 3 (três) dias corridos de antecedência.*

§ 2º. *Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 24 (vinte e quatro) horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.*

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

§ 4º. *Revogado.*

§ 5º. Revogado.

§ 6º. Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de 1/3 (um terço);

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado;

V - adicionais legais.

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

§ 8º. Revogado

§ 9º. A cada 12 (doze) meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 (doze) meses subsequentes, 1 (um) mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

§ 10. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134.

§ 11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º não poderá ser estipulado

por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço.

§ 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

§ 13. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto § 3º do art. 6º da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 14. O salário-maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º.

"Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

I - locais de prestação de serviços;

II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;

III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;

IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A." (NR)

"Art. 452-C. *Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452- A.*

§ 1º. *Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.*

§ 2º. *No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade."*



CONTRATO COMERCIAL

Modalidade temporário

Modalidade de contrato comercial. Alternativa de terceirização. O trabalho é *“prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços”*.

Para contratação dessa modalidade, deve haver a necessidade de *“substituição transitória de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços”*. Só pode ser firmado por prazo determinado.

As empresas de trabalho temporário devem atender a uma série de requisitos, inclusive em relação ao capital social mínimo.

8. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Além da CLT, a modernização trabalhista promoveu ajustes na Lei nº 6.019/1974, denominada Lei do Trabalho Temporário, a qual, aliás, já havia sido alterada pouco antes por meio da Lei nº 13.429/2017.

Os atributos do trabalho temporário, especificamente, não foram impactados com a modernização trabalhista, Lei nº 13.467/2017. Entretanto, as recentes alterações e as frequentes dúvidas quanto a essa modalidade contratual justificam a inclusão desse contrato neste material.

As referidas mudanças transformaram a Lei do Trabalho Temporário em Lei da Terceirização. Nesse contexto, a “terceirização” abrange a empresa de trabalho temporário e a empresa prestadora de serviços a terceiros, sendo, assim, espécies do mesmo gênero terceirização.

Cada modalidade possui características próprias.

O trabalho temporário, por exemplo, é *“aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços”*.

A eleição dessa modalidade, no entanto, está condicionada à *“necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços”*. A evolução da norma se identifica especialmente pela conceituação de “demanda complementar”, que será aquela decorrente de fatores imprevisíveis ou de fatores previsíveis de natureza intermitente, periódica ou sazonal.

Anteriormente, a lei viabilizava o trabalho temporário apenas em razão do acréscimo extraordinário de serviços e sua imprevisibilidade dele, o que ensejou muitas discussões judiciais. Por exemplo, as demandas empresariais em épocas comemorativas, como Páscoa ou Natal, implicavam (e implicam) acréscimo extraordinário da demanda nas empresas. No entanto, a imprevisibilidade do aumento passou a ser questionado, uma vez que o empresário pode prevê-la, em tese. Nesse sentido, a alteração estanca tal discussão e amplia as possibilidades de contratação de trabalhadores temporários.

8.1. NATUREZA JURÍDICA DO TRABALHO TEMPORÁRIO

As relações envolvendo trabalho temporário nos moldes da Lei nº 6.019/74, alterada pela Lei nº 13.429/2017, serão duas: uma de natureza trabalhista, firmada entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador, de forma direta; e outra de natureza comercial, firmada entre a empresa tomadora de serviços e a empresa fornecedora de mão de obra temporária.

Oportuno destacar que a atividade econômica em questão só poderá ser explorada por empresa de trabalho temporário, ou seja, por uma pessoa jurídica constituída para tal finalidade.

8.2. REQUISITOS DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Quanto aos requisitos, essas empresas basicamente deverão provar a inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) e na Junta Comercial do local da sede delas, o que demonstra que empresas “de fato”, sem o respectivo registro, não poderão ser consideradas como empresa de trabalho temporário, ainda que exista um contrato nesses termos.

Cabe destacar que as pessoas físicas também não serão admitidas para a prestação do serviço na qualidade de empresário.

Além disso, o capital social mínimo deverá ser de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), para que haja maior segurança jurídica para os empregados da empresa.

Essa limitação implicará em certo controle de qualidade dos empresários que se projetarem para esse mercado, uma vez que os sócios respondem pelo capital social da sociedade, responsabilidade¹⁵ que pode ultrapassar o limite das cotas sociais em determinadas situações.

A contratação da empresa de trabalho temporário será firmada por escrito, devendo constar expressamente no contrato a qualificação das partes, a razão da demanda de trabalho temporário, o prazo para prestação de serviços, o valor pactuado para sua execução e tratativas sobre a segurança e a saúde do trabalhador.

É importante observar que esse contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços deve ficar à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora dos serviços.

A tomadora dos serviços será a responsável pelas condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores sempre que o local da prestação se der nas dependências dela ou em outro que venha indicar. Deverá, ainda, estender ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e

¹⁵ *Código Civil | Art. 1.052. Na sociedade limitada, a responsabilidade de cada sócio é restrita ao valor de suas cotas, mas todos respondem solidariamente pela integralização do capital social.*

de refeição destinado aos empregados dela. A lei permite que o contrato de trabalho temporário verse sobre atividades-meio e atividades-fim e afasta o vínculo de emprego entre os trabalhadores temporários e a empresa tomadora, desde que os termos da lei sejam observados, evidentemente.

8.3. PRAZOS DO TRABALHO TEMPORÁRIO

A nova lei alterou também o prazo do contrato de trabalho temporário em relação ao mesmo empregador, que não poderá exceder 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não. Desse ponto, observa-se a possibilidade de fracionamento do contrato, mas que a soma dos contratos em que figurarem as mesmas partes não poderá passar de 180 dias, salvo na hipótese de permanência das condições que levaram à eleição dessa modalidade. Nesse caso, o contrato poderá ser prorrogado por até 90 (noventa) dias, consecutivos ou não.

O trabalhador que cumprir esse prazo em favor de determinada empresa tomadora de serviços não poderá voltar a prestar serviços temporários para a mesma empresa no intervalo de 90 (noventa) dias do último contrato.

Outro aspecto que vale ressaltar refere-se ao prazo de 180 dias do contrato firmado entre a empresa prestadora de serviço temporário e a empresa tomadora do serviço. Logo, são duas relações de natureza distintas, uma de emprego entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário e outra comercial, firmada entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços.

Antes da alteração, o contrato poderia ser firmado por até 3 (três) meses e poderia ser prorrogado mediante autorização do Ministério do Trabalho. A nova lei, no entanto, ajustou o prazo e retirou a necessidade de obtenção de autorização para tal finalidade, diminuindo a burocracia que impacta negativamente as atividades empresariais, o que não afasta a possibilidade de fiscalização.

Outra novidade é que o trabalhador temporário que eventualmente seja contratado pela empresa tomadora de serviços, o que é permitido, não está sujeito à contratação de experiência.

8.4. DAS RESPONSABILIDADES PELO TRABALHO TEMPORÁRIO

A empresa tomadora de serviços é subsidiariamente¹⁶ responsável pelas obrigações trabalhistas em relação ao período em que ocorrer o trabalho temporário, disposição que, além de clarear o limite da responsabilidade, torna essa relação juridicamente mais segura, favorecendo a transparência e reduzindo a litigiosidade.

Evidente que, em casos de fraude, desvios ou desatendimento dos requisitos da lei, a responsabilidade passará a ser solidária¹⁷. Eventual falência da empresa de trabalho temporário também leva à responsabilidade solidária.

¹⁶ Nota: a responsabilidade subsidiária impõe que eventual obrigação trabalhista, neste caso, seja exigida da empresa que emprega o trabalhador, podendo ser exigida da empresa que utiliza o serviço oferecido em situações específicas.

¹⁷ Nota: em simples palavras, a responsabilidade solidária implica na possibilidade da empresa tomadora do serviço ser acionada simultaneamente à empresa empregadora direta, ou até isoladamente, ou seja, uma, outra ou as duas juntas podem responder pelas obrigações pendentes.

8.5. FORMA DE CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS E DIREITOS TRABALHISTAS

Sobre o contrato de trabalho, este deverá ser firmado também por escrito, devendo constar expressamente os direitos dos empregados temporários, sendo nula de pleno direito as cláusulas que visem impedir a contratação direta pela empresa tomadora de serviços.

Constituem direitos dos trabalhadores temporários:

- ▶ Remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora, calculadas à base horária e observado o salário mínimo regional;
- ▶ Jornada de 8 (oito) horas, devendo ser remunerada com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) a jornada extraordinária;
- ▶ Férias proporcionais;
- ▶ Repouso semanal remunerado;
- ▶ Adicional por trabalho noturno;
- ▶ Indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato na proporção de 1/12 (um doze avos);

- ▶ Seguro contra acidente de trabalho;
- ▶ FGTS;
- ▶ Proteção previdenciária.

Além disso, deverá constar do registro em Carteira de Trabalho sua condição de temporário. À empresa tomadora, cumpre comunicar à empresa de trabalho temporário eventual acidente.

As hipóteses de demissão por justa causa são as mesmas estabelecidas nos artigos 482 e 483, da CLT.

8.5.1. REMUNERAÇÃO EQUIVALENTE

Conforme determina a alínea “a” do artigo 12 da Lei do Trabalho Temporário e Terceirização, é assegurada ao trabalhador temporário a “remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora”.

Equivalência significa igualdade de forças, de valores, que não implica necessariamente em remuneração idêntica, mas que exige compatibilidade na contraprestação pelo serviço que será substituído ou reforçado em decorrência de demanda complementar.

Diferentemente da prestação de serviços a terceiros, modalidade de terceirização que veremos mais à frente e que não prevê a mesma equivalência, o caráter transitório do trabalho temporário, que é prestado por empregado da empresa de trabalho temporário para diferentes empresas tomadoras de serviços, inviabiliza, por razões claras, a progressão linear do salário.

Assim, a equivalência na remuneração norteia os ajustes contratuais entre as empresas tomadora e prestadora de serviços, fixando como referência a remuneração paga pelo mercado para atividade principal, refletindo diretamente no trabalhador temporário, do qual sequer exige-se especialidade para a função que desempenhará em caráter transitório, sendo este outro elemento distinto da prestação de serviços a terceiros que pode ter na especialidade o principal ponto de atração.

8.6. CONTROLE E FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO TEMPORÁRIO

Em termos de fiscalização, a empresa de trabalho temporário é obrigada a fornecer às empresas tomadoras, a pedido delas, comprovante de regularidade de situação no Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). Na prática, já acontece isso em muitos casos por meio de previsão contratual onde, em regra, se prevê cláusula de retenção para garantir o cumprimento das obrigações da empresa de trabalho temporário em caso de inadimplemento.

A relação referente ao contrato de trabalho temporário está sujeita a fiscalização, que poderá exigir de qualquer uma das partes a apresentação de documentos. No caso de falência da empresa de trabalho temporário, conforme já visto, a responsabilidade da empresa tomadora passa a ser solidária em relação ao recolhimento das contribuições previdenciárias, remuneração e indenização previstas em lei do período em que o trabalhador estiver sob as ordens dela.

Outro mecanismo de controle decorre da necessidade da empresa de trabalho temporário manter registro no Ministério do Trabalho, no qual terá de demonstrar o atendimento aos requisitos legais para atuar nesse segmento.

Por fim, as empresas de trabalho temporário não poderão firmar contrato com estrangeiros com visto provisório de permanência no País, nem será possível contrato de trabalho temporário para substituição de grevistas, salvo em hipóteses excepcionais previstas em lei.

8.7. DIFERENÇAS DO CONTRATO INDIVIDUAL POR PRAZO DETERMINADO

Com as novas diretrizes, convém rever as regras da CLT em relação ao contrato individual de trabalho previsto no artigo 443 para compreender as diferenças em relação ao trabalho temporário visto acima.

O contrato individual de trabalho regido pela CLT pode ser firmado de forma tácita ou expressa, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado. Eis que identificadas algumas distinções em relação ao trabalho temporário, este último, contrariamente, devendo ser firmado por escrito e por prazo determinado.

Já o contrato por prazo determinado, previsto na CLT, será válido quando envolver serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo ou quando se tratar de atividades empresariais de caráter transitório. Em ambos os casos, o prazo máximo não poderá exceder 2 (dois) anos.

Outra modalidade existente de contrato por prazo determinado é o de experiência, que é um contrato individual de trabalho por prazo determinado e que não pode exceder 90 (noventa) dias.

O trabalho temporário tem como prazo 180 (cento e oitenta) dias, seis meses, portanto, e pode ser prorrogado por mais 90 (noventa), sendo outra diferença considerável.

A motivação para a eleição de alguma dessas modalidades de contrato é bem semelhante, caráter transitório, com a diferença de que o trabalho temporário pode ser acionado também para demanda complementar.

A principal diferença, porém, está no vínculo. O contrato individual de trabalho por prazo determinado regido pela CLT é contratação direta, com vínculo de emprego, enquanto que o trabalho temporário se refere à terceirização.

8.8. ANÁLISE GERAL E GESTÃO DOS RISCOS

Nossa análise geral sobre o trabalho temporário divide-se basicamente em duas vertentes. A primeira considera a gestão dos riscos por parte da própria empresa de trabalho temporário. Esta, para se beneficiar das regras da lei, deverá atender rigorosamente às regras para essa modalidade de empresa, sob pena dos sócios serem responsabilizados pessoalmente pelo risco do negócio. Isso porque, sendo uma empresa irregular, as regras simplesmente não poderão ser aplicadas.

Decorrente disso, a empresa tomadora do serviço deverá ser diligente para evitar ser responsabilizada solidariamente, na hipótese de a empresa de trabalho temporário ser negligente com os deveres contratuais em relação aos empregados dela.

Outra questão que a empresa tomadora do serviço deve se ater é o atendimento às obrigações trabalhistas.

A prática comercial revela ser recomendável que os contratos possuam cláusula de retenção, o que poderá garantir obrigações eventualmente não saldadas, medida eficaz e que demonstra respeito às relações de trabalho.

Ainda nesse contexto, recomenda-se que a tomadora exija que a prestadora de serviços demonstre mensalmente a quitação das obrigações fiscais, especialmente quanto aos depósitos fundiários e recolhimentos previdenciários, lembrando que a má gestão da empresa de trabalho temporário poderá gerar passivo trabalhista em caráter subsidiário à tomadora de serviços que for negligente na fiscalização que lhe compete.

8.9. NOVAS DISPOSIÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI Nº 13.429/2017

Visando familiarizar o leitor com as alterações e inovações da lei aprovada anterior à Lei nº 13.467/2017, que modernizou a CLT, a seguir, reproduzimos, na íntegra, os textos dos dispositivos alterados pela Lei nº 13.429/2017, que modificou a Lei nº 6.019/1974.

TRABALHO TEMPORÁRIO

Art. 2º. Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

§ 1º. É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

§ 2º. Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

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.

Art. 5º. Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei.

Art. 6º. São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho:

- I. Prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda;
- II. Prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;
- III. Prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Art. 9º. O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterà:

- I. Qualificação das partes;
- II. Motivo justificador da demanda de trabalho temporário;
- III. Prazo da prestação de serviços;
- IV. Valor da prestação de serviços;
- V. Disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

§ 1º. É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

§ 2º. A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados existente nas dependências da contratante ou local por ela designado.

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

Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

§ 1º. O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta (180) dias, consecutivos ou não.

§ 2º. O contrato poderá ser prorrogado por até noventa (90) dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

§ 3º. (VETADO).

§ 4º. Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 5º. O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1º e 2º deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa (90) dias do término do contrato anterior.

§ 6º. A contratação anterior ao prazo previsto no § 5º deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora.

§ 7º. A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no Art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 19-A. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa.

Art. 19-B. O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 19-C. Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei.



CONTRATO COMERCIAL

Modalidade terceirização

Modalidade de contrato comercial que pode ser firmado por prazo determinado ou indeterminado ou até para serviços específicos. Possibilidade de terceirização da atividade principal que contrata.

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

As empresas prestadoras de serviços devem atender aos requisitos determinados, como capital mínimo de acordo com o número de empregados.

9. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS

A segunda modalidade de terceirização implementada por meio da Lei nº 13.429/2017, e pouco depois pela Lei nº 13.467/2017, já alcança contornos mais significativos, positivos para uns e negativos na visão de outros. Trata-se da permissão para terceirização da atividade-fim da empresa, o que até hoje era regulado pela Súmula do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de nº 331, que proibia essa possibilidade.

A nova lei, no entanto, autoriza expressamente a terceirização, desde que observadas determinadas regras.

Essa segunda modalidade de terceirização será exercida por empresa prestadora de serviços a terceiros, definida no artigo 4º-A como a *“pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos”*.

Essa definição, no entanto, foi alterada pela modernização trabalhista, cuja nova redação para o artigo 4º-A estabelece que *“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”*.

A propósito, uma das virtudes da terceirização é a flexibilidade, razão pela qual nossa legislação se inspirou em modelos aplicados em outros países para permitir a execução em relação a quaisquer atividades, o que permitirá a otimização de recursos e, conseqüentemente, maior eficiência. A lei autoriza, ainda, que a empresa terceirizada subcontrate serviços, o que se justifica facilmente em determinados segmentos econômicos ante suas peculiaridades.

Na construção civil, por exemplo, a lei proporcionará mais segurança jurídica e possibilidades de aprimoramentos de cada empresa que participa do complexo processo de construção de um prédio o que envolve conhecimentos técnicos distintos e difíceis de concentrar em uma única administração. Essa alteração proporcionará, portanto, competitividade.

A segurança jurídica se constata também pelo afastamento do vínculo de emprego entre os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o ramo, e a empresa contratante.

Diversas são as ações trabalhistas que tramitam na justiça sob o fundamento de vínculo de emprego. Embora, infelizmente, existam casos de simulação, o que entendemos ser minoria, também ocorrem situações de oportunismo da parte contratada.

9.1. REQUISITOS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS

As empresas de prestação de serviços a terceiros, para funcionarem, deverão ser formalizadas com inscrição no CNPJ e registro na Junta Comercial. O capital social deverá ser compatível com o número de empregados.

A lei estabelece um escalonamento nesse sentido que parte de 10 (dez) mil reais para empresas com 10 (dez) empregados e chega a 250 (duzentos e cinquenta) mil reais para empresas com mais de 100 (cem) empregados.

Nos termos da nova lei, artigo 5º-A, modificado pela modernização trabalhista, “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”, enfatizando a possibilidade de terceirização da atividade fim da empresa tomadora do serviço e, ainda, permitindo que pessoas físicas também o façam.

Os trabalhadores da empresa que oferecem os serviços não poderão ser conduzidos para atividades diferentes daquelas constantes do contrato. Quanto ao local da prestação do serviço, este poderá ser definido em contrato de comum acordo entre as partes, sendo evidente que a natureza do serviço será determinante para essa escolha.

Tal como em relação ao contrato de trabalho temporário, no caso da terceirização aqui tratada é de responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, podendo ser estendido a esses trabalhadores o mesmo tratamento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos empregados dela, se a empresa dispor de tais condições e se previamente conveniado em contrato.

9.2. DA RESPONSABILIDADE PELA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS

A responsabilidade pelos contratos de trabalho compete à empresa prestadora de serviços a terceiros, sendo subsidiária a responsabilidade da empresa tomadora pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, além do recolhimento das contribuições previdenciárias.

A exemplo do trabalho temporário, existindo fraude, desvios ou desatendimento dos requisitos da lei, a responsabilidade passa a ser solidária entre as empresas.

9.3. DA FORMA DE CONTRATAÇÃO E DIREITOS TRABALHISTAS

O contrato de prestação de serviços firmado entre a contratante e a empresa prestadora de serviços a terceiros deverá conter expressamente a qualificação das partes, especificação do serviço a ser prestado, prazo para realização do serviço, se for o caso, e o valor da contratação.

Trata-se de um contrato comercial, tal como previsto para trabalho temporário, com a diferença que aquele, necessariamente, tem de ser firmado por prazo determinado e este admite prazo determinado ou indeterminado.

Oportuno ressaltar a trava inserida pela modernização trabalhista para evitar a terceirização compulsória. Nos termos dos artigos 5º C e D, é proibida a contratação de empresa prestadora de serviços a terceiros que mantenha no quadro societário ou mesmo como empregado pessoa que tenha sido empregada direta da parte contratante nos últimos 18 (dezoito) meses.

A relação entre a empresa prestadora de serviços e os trabalhadores é de emprego, regida pela CLT, além das regras vistas, o que lhes garante todos os direitos trabalhistas convencionais.

A modernização trabalhista assegura aos empregados da empresa terceirizada, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições relativas a alimentação, quando disponíveis para os empregados da contratante e oferecidas em refeitório; direito a utilizar os serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial existente; e treinamento adequado quando a atividade exigir, o que será fornecido pela contratada.

As condições sanitárias, de proteção à saúde e de segurança do trabalho também estão garantidas. Além disso, o contrato comercial pode estabelecer nivelamento de salários e de outros direitos a serem disponibilizados para os respectivos empregados.

9.4. CONTROLE E FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO TERCEIRIZADO

A lei não estabelece mecanismos expressos de controle e fiscalização para contratações dessa natureza. Em todo caso, os mecanismos são praticamente os mesmos já vistos para outras modalidades contratuais. Cabe às partes, especialmente à contratante, zelar pelo fiel cumprimento dos requisitos da Lei nº 6.019/1974, acrescida das alterações dela de modo a evitar que a relação comercial firmada seja descharacterizada, isso no campo da prevenção.

Outros meios de controle decorrem de fiscalizações, denúncias e reclamações trabalhistas, que podem levar a responsabilização, inclusive solidária, da empresa contratante em determinados casos.

9.5. PODER DIRETIVO

Com as novas possibilidades de terceirização vistas acima, compreender o alcance do poder diretivo do tomador de serviços torna-se fundamental, inclusive para preservar a modalidade contratual eleita.

Conforme visto anteriormente, o vínculo de emprego caracteriza-se pela coexistência dos seguintes requisitos: **a.** pessoalidade, que equivale a não possibilidade de substituição do empregado; **b.** habitualidade ou não eventualidade, traduzida pela prestação de serviços em caráter contínuo, regular; **c.** onerosidade, significando o recebimento de remuneração pelos serviços prestados; **d.** subordinação, consistente na submissão às ordens do empregador e também às consequências decorrentes do seu descumprimento **e.** pessoa física – prestado por pessoa física.

Há quem defenda que a alteridade constitui um quinto elemento, traduzido pelo risco do negócio que recai sobre o empregador, sobre a empresa e que não pode resvalar nos direitos do trabalhador.

A pergunta que se coloca é justamente como fica o poder diretivo nos contratos de terceirização em que o empregado da empresa de prestação de serviços a terceiros desempenhará as atividades, em regra, em ambiente da empresa tomadora de serviços.

Cumpramos ressaltar, primeiro, que os elementos caracterizadores do vínculo de emprego devem estar presentes de forma simultânea, ou seja, a ausência de um já basta para o afastamento do vínculo. Outro ponto fundamental é que os contratos de terceirização, seja temporário ou de prestação de serviços, são comerciais – celebrados por empresas – de modo que, observadas as regras da lei, o risco de responsabilidade trabalhista direta estará afastado.

Quanto ao poder diretivo, cumpra esclarecer desde já que algum grau de submissão dos empregados da empresa terceirizada em relação à empresa tomadora sempre existirá, o que, aliás, existe inclusive em relações comerciais.

No âmbito trabalhista, fala-se atualmente em subordinação estrutural. Refere-se à relativização do conceito de subordinação em decorrência dos novos formatos de organização das atividades produtivas. Em outras palavras, a empresa terceirizada outorga à empresa tomadora dos serviços poder de comando que lhe é inerente para que a atividade seja fluída.

Esse método decorre da evolução dos processos organizacionais, afastando a hierarquia clássica de outros tempos, o que não poderia ser diferente se analisarmos que o objetivo da terceirização é, essencialmente, a otimização de processos.

Todavia, a subordinação delegada à empresa tomadora de serviços não é plena. Uma insubordinação de um empregado terceirizado, por exemplo, não lhe confere poderes para penalizar o trabalhador. O fazendo, a empresa atrairá para si responsabilidades típicas do empregador direto. Em um caso como esse, caberá a comunicação à empresa prestadora de serviços para as providências que julgar adequadas na forma da lei.

Portanto, a terceirização permite que a empresa tomadora de serviços exerça poder diretivo limitado.

9.6. RISCOS DE DESCARACTERIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

No direito do trabalho, um risco contínuo é o de descaracterização de determinada estrutura planejada pelas partes envolvidas, fundamentado, inclusive, no princípio da verdade real que impera nessa seara.

Excessos de poder diretivo por parte da empresa tomadora de serviços, por exemplo, somados aos demais requisitos vistos, podem ensejar a configuração de vínculo de emprego.

Esse risco será potencializado caso os requisitos da lei não sejam atendidos. Conforme examinamos, a lei estabelece critérios objetivos tanto para a constituição das empresas de trabalho temporário e de prestação de serviços quanto em relação à forma de contratação junto às empresas tomadoras de serviços de quaisquer dessas modalidades.

Assim, se uma empresa de trabalho temporário deixar de promover competente registro perante o Ministério do Trabalho, por exemplo, colocará em risco os negócios dela e os das empresas tomadoras. O desatendimento dos requisitos impede o tratamento legal previsto na lei.

Do mesmo modo, se uma empresa prestadora de serviços mantiver número de empregados incompatível com o capital social correspondente, poderá ter desconsiderada suas atividades sob as regras da lei da terceirização, gerando riscos para ela e para os tomadores de serviços.

Por isso, é aconselhável às empresas, especialmente às tomadoras de serviços, que chequem a regularidade formal das empresas com as quais contratam a fim de certificar se atenderam aos critérios objetivos da lei sem prejuízo de outras medidas, como retenção de percentual para fins de recolhimentos previdenciários, dentre outras medidas.

A era atual exige novos caminhos mais simples, mais transparentes e com o mínimo de burocracia, o que não implica em restrição de direitos. Tomemos, por exemplo, as economias desenvolvidas que permitem a terceirização, o que o Brasil faz somente agora.

Essa possibilidade, no entanto, não significa que as empresas terceirizem automaticamente as atividades delas, e nem poderiam. Na verdade, proporcionalmente, acreditamos que apenas alguns setores é que se beneficiarão desse modelo de contratação, gerando benefícios inclusive para os empregados, e as razões são inúmeras: as peculiaridades do setor; o perfil do empresário; as características do negócio; dentre outros exemplos.

As peculiaridades do setor, o perfil conservador do empresário brasileiro, que ainda concentra o controle das atividades, o elevado número de microempresas nas quais o empresário acumula funções e responsabilidades, dentre outros exemplos.

9.7. NOVAS DISPOSIÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017

Visando familiarizar o leitor com as alterações e inovações da lei, reproduzimos a seguir, na íntegra, os textos dos dispositivos alterados.

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS

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.*

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

I. Relativas a:

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

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

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

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

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.*

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

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



CONTRATO DE TRABALHO

Modalidade aprendizagem

Modalidade de contrato de trabalho especial que deve ser pactuado por escrito e por prazo determinado no limite de 2 anos. A finalidade é promover o desenvolvimento e a formação técnica profissional do contratado e qualificar a força de trabalho das atividades econômicas.

Aprendiz é o adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos de idade que esteja matriculado e frequentando a escola, caso não tenha concluído o ensino, e inscrito em programa de aprendizagem.

10. CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor¹⁸.

Nos termos da CLT, o contrato de aprendizagem é modalidade de contratação especial¹⁹, ajustado por escrito e por prazo determinado, não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

O aprendiz, por sua vez, se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), além disso, o aprendiz deve estar matriculado e frequentando a escola, caso não tenha concluído o ensino fundamental, sendo necessário, ainda, inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

18 Lei nº 8.069/1990 | Estatuto da Criança e do Adolescente | Art. 62. *Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.*

19 CLT | Art. 428. *Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.*

A regulamentação do contrato de aprendiz está definida no Decreto nº 5.598/2005.

10.1. QUEM PODE SER APRENDIZ?

O aprendiz é o adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos de idade que esteja matriculado e frequentando a escola, caso não tenha concluído o ensino e inscrito em programa de aprendizagem.

10.2. DURAÇÃO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos.

10.3. REQUISITOS PARA CONTRATAÇÃO DE APRENDIZ

A contratação do aprendiz deve ser formalizada por meio de contrato de emprego escrito, logo, deve ser anotado em CTPS e no livro de registro, ficha ou sistema eletrônico de registro de empregado.

O contrato deve especificar a qualificação da empresa contratante e do aprendiz, identificação da entidade que ministra o curso e a designação da função no curso no qual o aprendiz estiver matriculado.

Outros requisitos do contrato são: salário ou remuneração mensal (ou salário por hora); jornadas diária e semanal, com indicação dos dias e horas dedicados às atividades teóricas e práticas; e prazo de vigência, que deve coincidir com o início e o término do curso de aprendizagem, que também deverão estar previstos no programa. Deverá constar ainda as responsabilidades das partes celebrantes, identificadas quando pessoa jurídica pelo representante legal e quando menor pelo responsável, sendo que ambos assinarão o contrato.

Vale ressaltar que o aprendiz na faixa etária entre 14 e 16 anos é considerado absolutamente incapaz de exercer pessoalmente os atos da vida civil, devendo o contrato ser assinado pelo seu responsável legal.

10.4. DIREITOS TRABALHISTAS DO JOVEM APRENDIZ

Salvo condição mais favorável ao aprendiz, é garantido o salário mínimo hora e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS com a alíquota de 2% (dois por cento). Também terá direito a vale-transporte.

A condição mais favorável referida é aquela fixada no contrato de aprendizagem de acordo com o que for firmado pelas partes ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

O aprendiz também tem direito a férias, que devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares. Aqui vale destacar que o empregador não poderá definir período diferente daquele previsto no programa de aprendizagem para gozo das férias.

Em relação aos instrumentos coletivos de trabalho, sua aplicação ao aprendiz se restringirá às cláusulas sociais, excluídas as cláusulas econômicas, e ainda assim é indispensável que haja expressa previsão nesse sentido e que essas cláusulas não impliquem exclusão ou diminuição de direitos tutelares específicos garantidos em lei para aprendizes²⁰.

20 Decreto nº 5.598/2005 | Art. 26. *As convenções e acordos coletivos apenas estendem suas cláusulas sociais ao aprendiz quando expressamente previsto e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhes são aplicáveis.*

10.5. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A idade máxima de 24 anos não se aplica a aprendizes com deficiência.

10.6. JORNADA DE TRABALHO DO APRENDIZ

A duração do trabalho do aprendiz não excederá 6 (seis) horas diárias, sendo vedada a prorrogação e a compensação de jornada. O limite previsto neste artigo poderá ser de até 8 (oito) horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

10.7. COTAS PARA TRABALHO DO APRENDIZ

Todos os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos de Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

São excluídas da base de cálculo da cota de aprendizagem as funções que exijam formação de nível técnico ou superior e os cargos de direção, de gerência ou de confiança.

10.8. SUPERVISÃO DAS ATIVIDADES DO APRENDIZ

A empresa deve designar formalmente um monitor, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. O profissional ficará responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, buscando garantir sempre uma formação que possa, de fato, contribuir para o seu desenvolvimento integral e a consonância com os conteúdos estabelecidos no curso em que foi matriculado, de acordo com o programa de aprendizagem.

10.9. TODAS AS EMPRESAS DEVEM ATENDER ÀS COTAS DA LEI?

Não. Microempresas (ME), as empresas de pequeno porte (EPP) e as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional estão dispensadas do cumprimento das cotas tratadas na CLT nos termos do Estatuto da Micro e da Pequena Empresa, estabelecido pela Lei Complementar nº 123/2006²¹.

10.10. INSTITUIÇÕES DE APRENDIZAGEM

Os cursos de aprendizagem são ministrados pelos serviços nacionais de aprendizagem como SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP, integrantes do “Sistema S”, financiados por meio do recolhimento da alíquota de 1%, incidente sobre a folha de pagamento de salários dos empregados.

10.11. ANÁLISE GERAL E GESTÃO DOS RISCOS

Assim como outros contratos especiais, o contrato de aprendizagem está sujeito a penalidades em caso de inobservância de seus requisitos. O não atendimento das regras pode ensejar autos de infração, multas administrativas, além de encaminhamento de relatórios ao Ministério Público do Trabalho (MPT) para as providências legais cabíveis como Ação Civil Pública, por exemplo.

Esse tema comporta uma série de peculiaridades e a FecomercioSP escreveu uma cartilha inteiramente dedicada a essa modalidade contratual, disponível em versão online no link: http://www.fecomercio.com.br/upload/file/2017/09/15/cartilha_aprendiz_14_09.pdf.

²¹ **Lei Complementar nº 123/2006 | Art. 51.** *As microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas: I - da afixação de Quadro de Trabalho em suas dependências; II - da anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro; III - de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem;*

CONTRATO ESPECIAL

Modalidade estágio

O contrato de estágio é uma modalidade especial prevista na Lei nº 11.788/2008, que não se confunde nem com os contratos de trabalho regidos pela CLT – portanto, não existe vínculo de emprego – nem com as contratações comerciais anteriormente vistas. É requisito que o estagiário esteja regularmente matriculado em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens adultos.



11. CONTRATO DE ESTÁGIO

O contrato de estágio é uma modalidade especial prevista na Lei nº 11.788/2008. Não se confunde nem com os contratos de trabalho regidos pela CLT nem com as contratações comerciais vistas.

Nos termos do artigo 1º da Lei²², o estágio é ato educativo que tem como finalidade a preparação para o trabalho produtivo dos alunos. As regras que o definem orientam para o aprimoramento de competências e habilidades da atividade profissional de acordo com grade curricular do aluno.

Logo, o estagiário contratado deve desenvolver atividades compatíveis com o curso em que estiver matriculado. Conforme a área de conhecimento, o estágio pode ser obrigatório ou não.

11.1. EXISTE VÍNCULO DE EMPREGO COM O ESTAGIÁRIO CONTRATADO?

Conforme afirmado acima, o contrato de estágio não é regido pela CLT, mas sim por lei específica, não existindo, portanto, vínculo de emprego com o estagiário contratado, desde que observados os requisitos previstos na lei.

22 Lei nº 11.788/2008 | Art. 1º. Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Esses requisitos compreendem a contratação por Termo de Compromisso de Estágio, que é o contrato de estágio, do qual participam a empresa, que é a parte que cede o estágio, a instituição de ensino, que deverá zelar pelo desenvolvimento do estágio juntamente com a parte cedente, e o aluno admitido como estagiário.

O contrato poderá ser firmado pela empresa e pelo aluno em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens adultos.

O aluno deve comprovar matrícula e frequência na respectiva instituição de ensino e é indispensável que haja compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas estabelecidas no Termo de Compromisso.

Por se tratar de ato educativo escolar, o estágio deverá ser supervisionado pelo professor orientador da instituição de ensino e por um responsável designado pela parte concedente do estágio, a empresa que oferta a vaga.

Anexo ao Termo de Compromisso, seguirá o plano de atividades do estagiário, documento elaborado em acordo com as partes envolvidas – instituição de ensino, empresa e aluno – por meio de termos aditivos subsequentes às avaliações periódicas. Quando há a participação de agente de integração, sobre o qual falamos mais adiante, este se encarrega do referido termo.

11.2. PAPEL DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO NO ESTÁGIO

As instituições de ensino participam do Termo de Compromisso indicando as condições de adequação do estágio à proposta do curso em que o estagiário estiver matriculado. Também avaliam as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do aluno.

Outras atribuições das instituições consistem na indicação de professor orientador, que deve ser da área a ser desenvolvida no estágio, o qual ficará responsável pela supervisão das atividades, pelo monitoramento dos relatórios semestrais de atividades, pelo zelo do cumprimento do Termo de Compromisso, pela elaboração de normas complementares de avaliação do estágio e pela comunicação à parte concedente do estágio sobre as datas para realização de avaliações acadêmicas.

11.3. OBRIGAÇÕES DA PARTE CONCEDENTE DO ESTÁGIO

Primeiramente, vale esclarecer que a parte concedente do estágio pode ser uma pessoa jurídica de direito privado, órgãos públicos ou até profissionais liberais de nível superior devidamente registrados nos respectivos conselhos de fiscalização profissional, como advogados, por exemplo.

Em qualquer hipótese, é obrigação da parte concedente do estágio a formalizar o contrato, dispor de instalações que garantam ao estagiário atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, e a indicar funcionário de seu quadro pessoal com formação ou experiência profissional na área de conhecimento em que está matriculado o estagiário para supervisão.

O referido supervisor poderá se responsabilizar por até 10 (dez) estagiários.

Outro ponto importante é a contratação de seguro contra acidentes pessoais, que é um dever da empresa que oferece o estágio, em valor compatível com o de mercado. Na hipótese de estágio obrigatório, essa responsabilidade pode ser assumida pela instituição de ensino.

A empresa deverá, ainda, enviar à instituição de ensino, semestralmente, relatório de atividades, com o visto do estagiário, e entregar termo de realização do estágio, resumindo as atividades, os períodos e a avaliação de desempenho nos casos de desligamento.

Esses documentos deverão estar à disposição da fiscalização para comprovação da relação de estágio.

11.4. DIREITOS DO ESTAGIÁRIO

O estágio pode ser remunerado ou não. A remuneração do estagiário é chamada de bolsa, mas também é possível que a contrapartida da parte concedente seja de outra forma, como o pagamento das mensalidades escolares, ou de um percentual dela, além de outras formas de contraprestação.

Havendo contraprestação, esta será compulsória, isto é, deverá ser garantida enquanto durar o estágio, assim como o vale-transporte nos casos em que o estágio não é obrigatório.

Ainda que a parte concedente ofereça benefícios como transporte, alimentação, convênios médicos, dentre outros, o vínculo de emprego não existirá, por isso, a lei prevê expressamente que o estagiário pode contribuir para a Previdência Social de forma facultativa.

Os estágios que tenham duração igual ou superior a 1 (um) ano garante ao estagiário férias de 30 (trinta) dias que deverão ser gozados preferencialmente durante as férias escolares. Na prática, as empresas pagam férias proporcionais, assim como liberam os estagiários para gozarem do descanso em duas etapas, nas férias de início do ano, de meio de ano ou de fim de ano.

Se o estágio for remunerado, ou mesmo quando existir outra forma de contraprestação, as férias deverão ser remuneradas.

No mais, a legislação relacionada à saúde e à segurança do trabalho também se aplica ao estagiário.

11.5. DOS AGENTES DE INTEGRAÇÃO

A Lei de Estágio prevê a criação de agentes de integração públicos e privados cuja função é auxiliar o processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio, identificando oportunidades, auxiliando nos ajustes das condições para sua realização, no acompanhamento administrativo até a formalização contratual e na negociação de seguros contra acidentes pessoais, além de cadastramento de estudantes.

Esses agentes não podem cobrar qualquer valor dos estudantes a título de remuneração pelos serviços referidos e são civilmente responsáveis caso indiquem estagiários para atividades incompatíveis com a programação curricular.

Dois agentes de integração conhecidos são o Centro de Integração Empresa-Escola – CIEE e o Núcleo Brasileiro de Estágio – NUBE.

Comumente, os contratos de estágio os indicam como uma quarta parte contratante, uma vez que esses agentes cuidam da gestão desses contratos.

11.6. PRAZO DO CONTRATO DE ESTÁGIO

O contrato de estágio é de prazo determinado e não pode exceder 2 (dois) anos, salvo nas situações em que o estagiário for pessoa com deficiência.

11.7. GARANTIAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Além da limitação de prazo do contrato não ser aplicável para pessoas com deficiência, outra medida inclusiva prevista na lei refere-se à reserva de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas por entidades concedentes.

11.8. JORNADA DE TRABALHO DO ESTAGIÁRIO

A jornada de atividade em estágio pode ser pactuada de comum acordo entre as partes envolvidas, devendo constar do Termo de Compromisso e observar os limites fixados na lei.

A contratação de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos, por exemplo, está limitada a 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais.

Em relação aos estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular, o limite é de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais.

Em casos excepcionais, a jornada pode ter duração de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que exista previsão no projeto pedagógico do curso.

É importante ressaltar, ademais, que a carga horária do estágio deverá ser reduzida pelo menos à metade nos períodos de avaliação, o que também deve constar do Termo de Compromisso.

11.9. ANÁLISE GERAL E GESTÃO DOS RISCOS

Conforme visto, o contrato de estágio é outra modalidade de contratação especial e que, como tal, depende do atendimento a todas as regras sob pena de descaracterização. Essa hipótese implicaria o reconhecimento de vínculo de emprego e diversos ônus para a parte contratante, acarretando direitos trabalhistas e previdenciários.

A reincidência em eventual irregularidade teria também outro efeito: a impossibilidade de contratação de estagiário pelo prazo de 2 (dois) anos da data da decisão desfavorável e definitiva em processo administrativo.

Por isso, é fundamental o atendimento a todos os requisitos para evitar contratemplos, daí a maior relevância dos agentes de integração, que contribuem para a gestão dos riscos nessa modalidade contratual.

No mais, é importante que a empresa fique também atenta ao número máximo de estagiários que pode contratar. A lei estabelece, em seu artigo 17²³, limites de acordo com o número de empregados, o que não é aplicável somente em relação a estagiários de nível superior e de nível médio profissional.

23 Lei nº 11.788/2008 | Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções: I. de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário; II. de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários; III. de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários; IV. acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários. § 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio. § 2º Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles. § 3º Quando o cálculo do percentual disposto no inciso IV do caput deste artigo resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior. § 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional. § 5º Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

12. CONCLUSÃO

Considerando a importância de se conhecer os tipos de contrato de trabalho existentes de forma a possibilitar melhor planejamento e utilização adequada para cada modelo de negócio, esta primeira edição da série de Cadernos da Cartilha das Relações Trabalhistas para o Empregador apresentou, de forma simples e acessível, o tema CONTRATOS.

Foram apresentadas as principais formas de contrato de trabalho, tendo sido inclusive abordados alguns elementos trazidos pela Lei nº 13.467/2017, que alterou a além de modalidades de contrato de prestação de serviços.

Como exemplo das novidades da nova lei trabalhista, pode-se mencionar o contrato intermitente e o contrato na modalidade de teletrabalho. Essas são novidades importantes que permitem que diferentes tipos de atividades empresariais se organizem de acordo com suas particularidades.

Relevante ressaltar que essas inovações na legislação trabalhista não ficaram restritas à necessidade empresarial. A flexibilidade incorporada nos contratos atende aos diferentes anseios da sociedade que, como sabemos, também tem expectativas peculiares em relação à regulamentação do trabalho.

Esperamos, assim, que este conteúdo tenha servido como uma ferramenta complementar de controle e definição contratual.

Desde já, convidamos o leitor a acessar os próximos Cadernos da Cartilha das Relações Trabalhistas para o Empregador que serão desenvolvidos sobre Rotinas trabalhistas.

No próximo Caderno da série, serão tratados importantes temas relativos à rotina de contratação, tais como: documentos necessários no ato da contratação, anotações na CTPS, livro de inspeção do trabalho, etc.

Até lá!

MINISTÉRIO
DO TRABALHO – MTB

–

MINISTRO

Ronaldo Nogueira de Oliveira

CHEFE DE GABINETE
DO MINISTRO

Willis Urbano Taranger

SECRETÁRIO DE
RELAÇÕES DO TRABALHO

Carlos Cavalcante de Lacerda

SECRETÁRIA DE
INSPEÇÃO DO TRABALHO

Maria Teresa Pacheco Jensen

AUDITOR FISCAL DO TRABALHO

Admilson Moreira dos Santos

COORDENADORA GERAL
DE ANÁLISE TÉCNICA

Daniella Martins da Silva

EQUIPE TÉCNICA

Rafael Lucio Mateus Miranda

Thiago Barbosa

Luís Carlos Silva Barbosa

Juliana Mauro Capita

MINISTÉRIO DA
INDÚSTRIA, COMÉRCIO
EXTERIOR E SERVIÇOS – MDIC

–

MINISTRO

Marcos Pereira

SECRETÁRIO DE COMÉRCIO
E SERVIÇOS – SCS

**Marcelo Maia
Tavares de Araújo**

DIRETOR DO DEPARTAMENTO
DE POLÍTICAS DE COMÉRCIO E
SERVIÇOS – DECOS

Douglas Finardi Ferreira

COORDENADORA-GERAL
DE COMPETITIVIDADE
EM COMÉRCIO E SERVIÇOS

Márcia de Fátima Lins e Silva

EQUIPE TÉCNICA

Adriana de Azevedo Silva

Cláudia Barbosa Jaguaribe

**Giovana Carolina de
Resende Pinto**

**Gislaine Mendes de
Souza Fragassi**

**Marcos Rafael
Gonçalves Gonçalves**

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO
DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO
DO ESTADO DE SÃO PAULO –
FECOMERCIO-SP

–

PRESIDENTE

Abram Szajman

SUPERINTENDENTE

Antonio Carlos Borges

CONTEÚDO

Assessoria jurídica

COLABORAÇÃO

Assessoria técnica

FECOMERCIO^{SP}

R. DR. PLÍNIO BARRETO, 285 / BELA VISTA
CEP 01313-020 / SÃO PAULO / SP / BRASIL
TEL 55 11 3254.1700
www.fecomercio.com.br

