

**“O TRABALHO TEMPORÁRIO, O
DIREITO DO TRABALHO E A LEI
13.429/17”**

Professor: Dr. Francisco Ferreira Jorge Neto

Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Professor Universitário (Escola Paulista de Direito – EPD). Autor de diversos livros publicados pela editora Atlas. Mestre pela PUC/São Paulo.

FONTE NORMATIVA

O TRABALHO TEMPORÁRIO É REGULADO PELA LEI 6.019/74 (COM AS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS PELA LEI 13.429/17) E PELO REGULAMENTO (DECRETO 73.841/74, ALÉM DA PORTARIA MTE 789/14 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA SIT 114/14).

HIPÓTESES DE CONTRATAÇÃO

PELA ANTIGA REDAÇÃO DO ART. 2º, LEI 6.019, TRABALHO TEMPORÁRIO ERA AQUELE PRESTADO POR PESSOA NATURAL A UMA EMPRESA, PARA ATENDER À NECESSIDADE TRANSITÓRIA DE SUBSTITUIÇÃO DE SEU PESSOAL REGULAR E PERMANENTE OU A ACRÉSCIMO EXTRAORDINÁRIO DE SERVIÇOS (ART. 2º).

HIPÓTESES DE CONTRATAÇÃO

PELA NOVA REDAÇÃO (ART. 2º, *CAPUT*), TRABALHO TEMPORÁRIO É O 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 SUBSTITUIÇÃO TRANSITÓRIA DE PESSOAL PERMANENTE OU À DEMANDA COMPLEMENTAR DE SERVIÇOS.

HIPÓTESES DE CONTRATAÇÃO

HOUVE A SUBSTITUIÇÃO DE “ACRÉSCIMO EXTRAORDINÁRIO DE SERVIÇOS” POR “DEMANDA COMPLEMENTAR DE SERVIÇOS”.

POR ESSA ÚLTIMA EXPRESSÃO, COMPREENDA-SE A QUE SEJA ORIUNDA DE FATORES (ART. 2º, § 2º, LEI 6.019, REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.429):

(A) IMPREVISÍVEIS (SITUAÇÕES EMPRESARIAIS QUE NÃO PODEM SER CONHECIDAS DE FORMA PRÉVIA);

HIPÓTESES DE CONTRATAÇÃO

(B) PREVISÍVEIS (SITUAÇÕES EMPRESARIAIS, AS QUAIS SÃO PASSÍVEIS DE SEREM ANTECIPADAS DENTRO DO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE ECONÔMICA DA EMPRESA TOMADORA), PODENDO SER INTERMITENTE (HIPÓTESES EM QUE NÃO SE TEM A CONTINUIDADE, VISTO QUE SE TEM A SUA INTERRUPTÃO, LOGO, SÃO SITUAÇÕES ALTERNADAS OU REVEZADAS DA NECESSIDADE DE MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA), PERIÓDICO (SITUAÇÕES AS QUAIS OCORREM EM LAPSOS DE TEMPO DETERMINADOS, HAVENDO UMA ÉPOCA PRÉ-DETERMINADA EM QUE SERÁ NECESSÁRIA A ADOÇÃO DA MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA) OU SAZONAL (PARA SITUAÇÕES ESPECÍFICAS PARA DETERMINADAS ÉPOCAS DO ANO, TAIS COMO DIA DOS NAMORADOS, NATAL, CARNAVAL ETC.).

HIPÓTESES DE CONTRATAÇÃO

PELA LEI 13.429, NÃO SE PODE CONTRATAR TRABALHADORES TEMPORÁRIOS PARA A SUBSTITUIÇÃO DE GREVISTAS (ART. 2º, § 1º, LEI 6.019), EXCETO NAS HIPÓTESES LEGAIS (ARTS. 7º, 9º E 11, LEI 7.783/89, LEI DE GREVE).

EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

PELA ANTIGA REDAÇÃO (ART. 4º, LEI 6.019), EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO ERA A PESSOA NATURAL OU JURÍDICA URBANA CUJA ATIVIDADE CONSISTIA NA COLOCAÇÃO À DISPOSIÇÃO DE OUTRAS EMPRESAS, TEMPORARIAMENTE, TRABALHADORES, DEVIDAMENTE QUALIFICADOS, POR ELAS REMUNERADOS E ASSISTIDOS.

EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

O TRABALHO TEMPORÁRIO SOMENTE ERA POSSÍVEL EM ATIVIDADES ECONÔMICAS URBANAS (RESTRIÇÃO FACE AOS TERMOS DO ART. 4º, LEI 5.889/73, A QUAL TRATA DO EMPREGADOR RURAL POR EQUIPARAÇÃO, COMO SENDO A PESSOA FÍSICA OU JURÍDICA QUE, HABITUALMENTE, EM CARÁTER PROFISSIONAL, E POR CONTA DE TERCEIROS, EXECUTE SERVIÇOS DE NATUREZA AGRÁRIA, MEDIANTE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO DE OUTREM).

EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

PELA LEI 13.429, 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.

EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

COTEJANDO-SE AS DUAS REDAÇÕES, A PARTIR DA LEI 13.429, EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO SÓ PODE SER PESSOA JURÍDICA E CUJA ATUAÇÃO PODE OCORRER NAS RELAÇÕES URBANAS E RURAIS DE TRABALHO, CONTUDO, É A RESPONSÁVEL PELA QUALIFICAÇÃO, REMUNERAÇÃO E ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR TEMPORÁRIO.

EMPRESA CONTRATANTE NO TRABALHO TEMPORÁRIO

A LEI 13.429 INOVOU AO CONCEITUAR EMPRESA TOMADORA, COMO SENDO A PESSOA JURÍDICA OU ENTIDADE A ELA EQUIPARADA QUE CELEBRA CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO COM A EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS TEMPORÁRIOS (ART. 5º, LEI 6.019).

EMPRESA CONTRATANTE NO TRABALHO TEMPORÁRIO

NÃO SE EXIGE QUE O TOMADOR DOS SERVIÇOS TEMPORÁRIOS SEJA, NECESSARIAMENTE, UMA PESSOA JURÍDICA. PODE SER QUALQUER OUTRA ENTIDADE A ELA EQUIPARADA, LOGO, É ADMISSÍVEL QUE SEJA PESSOA FÍSICA, ENTES SEM PERSONALIDADE JURÍDICA ETC. BASTA QUE TENHA UMA ATIVIDADE (= EMPRESA), NA QUAL SE TENHA A NECESSIDADE DE SUBSTITUIÇÃO TRANSITÓRIA DE PESSOAL PERMANENTE OU DEMANDA COMPLEMENTAR DE SERVIÇOS.

TRABALHADOR TEMPORÁRIO

PELO ART. 16, DECRETO 73.841, É CONSIDERADO TRABALHADOR TEMPORÁRIO AQUELE CONTRATADO POR EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DESTINADO A ATENDER À NECESSIDADE TRANSITÓRIA DE SUBSTITUIÇÃO DE PESSOAL REGULAR E PERMANENTE OU A ACRÉSCIMO EXTRAORDINÁRIO DE TAREFAS DE OUTRA EMPRESA.

TRABALHADOR TEMPORÁRIO

ADAPTANDO O CONCEITO LEGAL À LEI 13.429, A QUAL DEU NOVA REDAÇÃO AO ART. 2º, *CAPUT*, LEI 6.019, TRABALHADOR TEMPORÁRIO É O CONTRATADO POR EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DESTINADO A ATENDER À NECESSIDADE TRANSITÓRIA DE SUBSTITUIÇÃO DE PESSOAL PERMANENTE OU À DEMANDA COMPLEMENTAR DE SERVIÇOS.

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

PELA REDAÇÃO ORIGINÁRIA DO ART. 9º, LEI 6.019, O CONTRATO ENTRE A EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO E A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇO OU CLIENTE DEVERIA SER OBRIGATORIAMENTE ESCRITO E DELE DEVERIA CONSTAR EXPRESSAMENTE O MOTIVO JUSTIFICADOR DA DEMANDA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, ASSIM COMO AS MODALIDADES DE REMUNERAÇÃO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO.

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

ATUALMENTE, FACE AOS TERMOS DA LEI 13.429, O CONTRATO CELEBRADO PELA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO E A TOMADORA DE SERVIÇOS SERÁ POR ESCRITO, DEVENDO FICAR À DISPOSIÇÃO DA AUTORIDADE FISCALIZADORA NO ESTABELECIMENTO DA TOMADORA DE SERVIÇOS. OS SEUS REQUISITOS SÃO: (A) QUALIFICAÇÃO DAS PARTES; (B) MOTIVO JUSTIFICADOR DA DEMANDA DE TRABALHO TEMPORÁRIO; (C) PRAZO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS; (D) VALOR DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS; (E) DISPOSIÇÃO SOBRE A SEGURANÇA E À SAÚDE DO TRABALHADOR, INDEPENDENTEMENTE DO LOCAL DE REALIZAÇÃO DO TRABALHO (ART. 9º, *CAPUT*, I A V).

ATUALMENTE, FACE AOS TERMOS DA LEI 13.429, O CONTRATO CELEBRADO PELA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO E A TOMADORA DE SERVIÇOS SERÁ POR ESCRITO, DEVENDO FICAR À DISPOSIÇÃO DA AUTORIDADE FISCALIZADORA NO ESTABELECIMENTO DA TOMADORA DE SERVIÇOS. OS SEUS REQUISITOS SÃO: (A) QUALIFICAÇÃO DAS PARTES; (B) MOTIVO JUSTIFICADOR DA DEMANDA DE TRABALHO TEMPORÁRIO; (C) PRAZO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS; (D) VALOR DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS; (E) DISPOSIÇÃO SOBRE A SEGURANÇA E À SAÚDE DO TRABALHADOR, INDEPENDENTEMENTE DO LOCAL DE REALIZAÇÃO DO TRABALHO (ART. 9º, *CAPUT*, I A V).

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

EM LINHAS GERAIS, NÃO HÁ GRANDES DIFERENÇAS ENTRE AS DUAS REDAÇÕES DO ART. 9º, VISTO QUE: (A) O CONTRATO ENTRE AS DUAS EMPRESAS É DE NATUREZA CIVIL, SENDO, NECESSARIAMENTE, POR ESCRITO; (B) DEVE CONTER O MOTIVO E A DURAÇÃO DA CONTRATAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA; (C) O VALOR DA CONTRATAÇÃO (= DA MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA).

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

O DESTAQUE É QUE A NOVA DISPOSIÇÃO EXIGE (ART. 9º, V), COMO CLÁUSULA CONTRATUAL, AS DISPOSIÇÕES QUANTO A SEGURANÇA E À SAÚDE DO TRABALHADOR. ESSA OBRIGATORIEDADE VEM REFORÇAR A IMPOSIÇÃO DA LEI 13.429, NO SENTIDO DE QUE A EMPRESA TOMADORA TEM A RESPONSABILIDADE DE GARANTIA QUANTO AS CONDIÇÕES DE SEGURANÇA, HIGIENE E SALUBRIDADE DOS TRABALHADORES, QUANDO AS ATIVIDADES DOS TEMPORÁRIOS FOR REALIZADA NAS SUAS DEPENDÊNCIAS OU EM LOCAL POR ELA DESIGNADO (ART. 9º, § 1º). O DISPOSITIVO REALÇA O DEVER LEGAL DA CONTRATANTE QUANTO AS NORMAS DE MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO, QUE SÃO INSTITUTOS BASILARES DO DIREITO TUTELAR DO TRABALHO. POR COROLÁRIO, ACENTUA-SE A RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA TOMADORA PELO DE ACIDENTE DE TRABALHO (OU FIGURAS EQUIPARÁVEIS) DE UM TRABALHADOR TEMPORÁRIO.

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

A LEI 13.429 MANTÉM DUAS OBRIGAÇÕES DA EMPRESA TOMADORA JÁ PREVISTAS NA LEI 6.019: (A) SEGURO CONTRA ACIDENTE DE TRABALHO (ART. 12, “G”); (B) A EMPRESA TOMADORA É OBRIGADA A COMUNICAR À EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO A OCORRÊNCIA DE TODO ACIDENTE CUJA VÍTIMA SEJA UM ASSALARIADO À SUA DISPOSIÇÃO, CONSIDERANDO-SE LOCAL DE TRABALHO, PARA EFEITO DA LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA, TANTO AQUELE ONDE SE EFETUA A PRESTAÇÃO DO TRABALHO, QUANDO A SEDE DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO (ART. 12, § 2º).

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

OUTRA INOVAÇÃO DA LEI 13.429 ESTÁ NA OBRIGAÇÃO DA EMPRESA TOMADORA QUANTO À EXTENSÃO AOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS DO ATENDIMENTO (MÉDICO, AMBULATORIAL E DE REFEIÇÃO) DESTINADO AOS SEUS EMPREGADOS, EXISTENTE NAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA OU NO LOCAL POR ELA DESIGNADO (ART. 9º, § 2º, LEI 6.019).

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

ANTES DA LEI 13.419, JÁ HAVIA O CONSENSO DE QUE ERA LÍCITO A EMPRESA TOMADORA OU CONTRATANTE EXERCER, DURANTE A VIGÊNCIA DO CONTRATO FIRMADO COM A EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, O PODER DIRETIVO SOBRE O TRABALHADOR COLOCADO À SUA DISPOSIÇÃO, INCLUSIVE EM TAREFAS VINCULADAS À SUA ATIVIDADE-FIM (ART. 5º, IN SIT 114/14). ATUALMENTE, POR DISPOSIÇÃO EXPRESSA INSERIDA AO ART. 9º, § 3º, LEI 6.019, O LIAME OBRIGACIONAL POR ESCRITO ENTRE AS DUAS EMPRESAS (TOMADORA E DE TRABALHO TEMPORÁRIO) PODE VERSAR SOBRE O DESENVOLVIMENTO DE ATIVIDADES-MEIO E ATIVIDADES-FIM A SEREM EXECUTADAS NA ATIVIDADE ECONÔMICA DA CONTRATANTE.

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

SE NÃO FOR O CASO DE FRAUDE (EXTRAVASAMENTO DOS LIMITES TEMPORAIS MÁXIMOS DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO; NÃO OBSERVÂNCIA DAS HIPÓTESES LEGAIS DA CONTRATAÇÃO), NÃO SE FORMA O VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O TRABALHADOR TEMPORÁRIO E A EMPRESA TOMADORA (ART. 10, *CAPUT*, PELA NOVA REDAÇÃO LEI 13.429).

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

O CONTRATO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE A EMPRESA DO TRABALHO TEMPORÁRIO E O ASSALARIADO COLOCADO À DISPOSIÇÃO DE UMA EMPRESA TOMADORA OU CLIENTE SERÁ OBRIGATORIAMENTE ESCRITO E DELE DEVERÃO CONSTAR, EXPRESSAMENTE, OS DIREITOS CONFERIDOS AOS TRABALHADORES PELA LEI 6.019 (ART. 11, *CAPUT*) (REDAÇÃO ORIGINÁRIA). REGRA COMPATÍVEL COM AS ALTERAÇÕES DA LEI 13.429.

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

SERÁ NULA QUALQUER CLÁUSULA DE RESERVA, PROIBINDO A CONTRATAÇÃO DO TRABALHADOR PELA EMPRESA TOMADORA OU CLIENTE AO FIM DO PRAZO EM QUE TENHA SIDO COLOCADO À SUA DISPOSIÇÃO PELA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO (ART. 11, PARÁGRAFO ÚNICO) (REDAÇÃO ORIGINÁRIA). REGRA COMPATÍVEL COM AS NOVAS ALTERAÇÕES.

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

CONTUDO, A LEI 13.429 INOVOU AO FIXAR QUE NÃO SE APLICA AO TRABALHADOR TEMPORÁRIO, QUE VENHA A SER CONTRATADO PELA EMPRESA TOMADORA, APÓS O TÉRMINO DO CONTRATO TEMPORÁRIO, O CONTRATO DE EXPERIÊNCIA (ART. 445, PARÁGRAFO ÚNICO, CLT). ESSA REGRA É COERENTE, VISTO QUE, DURANTE A VIGÊNCIA DO LIAME TEMPORÁRIO, A EMPRESA CONTRATANTE JÁ PODE AQUILATAR AS CONDIÇÕES PESSOAIS E PROFISSIONAIS DO TRABALHADOR. CLARO ESTÁ QUE ESSA REGRA HÁ DE SER APLICADA CASO O TRABALHADOR TEMPORÁRIO, COMO EMPREGADO, EXERÇA IDÊNTICAS TAREFAS CONTRATUAIS.

PRAZO DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

PELA ANTIGA REDAÇÃO DO ART. 10, LEI 6.019, O CONTRATO ENTRE A EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO E A EMPRESA TOMADORA OU CLIENTE, COM RELAÇÃO A UM MESMO EMPREGADO, NÃO PODERIA EXCEDER DE 3 MESES, SALVO AUTORIZAÇÃO CONFERIDA PELO ÓRGÃO LOCAL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO).

PRAZO DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

O ART. 10, LEI 6.019, SOFREU ALTERAÇÕES. DESTACAM-SE:

(A) O CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO NÃO PODERÁ EXCEDER AO PRAZO DE 180 DIAS, CONSECUTIVOS OU NÃO. O CARÁTER CONSECUTIVO NÃO TEM A VER COM A CONTAGEM EFETIVA DE 180 DIAS EFETIVAMENTE TRABALHADOS, VISTO QUE O CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO PODE FIXAR A DURAÇÃO DOS SERVIÇOS EM ALGUNS DIAS NA SEMANA. O PRAZO DE 180 DIAS DEVE COMPREENDER O TERMO INICIAL E O TERMO FINAL PREVIAMENTE ESTABELECIDOS QUANDO DA CONTRATAÇÃO DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO (ART. 10, § 1º).

PRAZO DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

FEITAS TAIS OBSERVAÇÕES, A DIFERENÇA ESTÁ NO FATO DE QUE A ANTIGA REDAÇÃO PREVIA O PERÍODO MÁXIMO DE 3 MESES, O QUAL SOMENTE PODERIA SER PRORROGADO MEDIANTE AUTORIZAÇÃO ESPECÍFICA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, DESDE QUE NÃO EXCEDESSE O PRAZO MÁXIMO DE 9 MESES;

PRAZO DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

(B) O CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO PODERÁ SER PRORROGADO POR 90 DIAS, CONSECUTIVOS OU NÃO, QUANDO COMPROVADA A MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES QUE O ENSEJARAM.

O CARÁTER CONSECUTIVO DA PRORROGAÇÃO NÃO TEM A VER COM A CONTAGEM EFETIVA DE 90 DIAS EFETIVAMENTE TRABALHADOS, VISTO QUE O CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO PODE FIXAR A DURAÇÃO DOS SERVIÇOS EM ALGUNS DIAS NA SEMANA.

PRAZO DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

O PRAZO DE 90 DIAS DEVE COMPREENDER O TERMO INICIAL E O TERMO FINAL DA PRORROGAÇÃO PREVIAMENTE ESTABELECIDOS QUANDO DA CONTRATAÇÃO DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO (ART. 10, § 2º). ISSO SIGNIFICA QUE O PERÍODO MÁXIMO DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO É DE ATÉ 270 DIAS (CONSECUTIVOS OU NÃO). CONTUDO, É IMPERIOSO RESSALTAR QUE, POR EXEMPLO, SE A DURAÇÃO INICIAL FOR DE 120 DIAS (CONSECUTIVOS OU NÃO), COM UMA PRORROGAÇÃO DE 90 DIAS (CONSECUTIVOS OU NÃO), NESSA HIPÓTESE, A DURAÇÃO MÁXIMA SERÁ DE 210 DIAS (120 DIAS + 90 DIAS, CONSECUTIVOS OU NÃO). FEITAS TAIS OBSERVAÇÕES, DESDE QUE MANTIDAS AS CONDIÇÕES ORIGINÁRIAS DA CONTRATAÇÃO ORIGINÁRIA, NÃO SE EXIGE MAIS A AUTORIZAÇÃO ESPECÍFICA DA AUTORIDADE LOCAL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO;

PRAZO DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

(C) NÃO É POSSÍVEL O ENCADEAMENTO SUCESSIVO DE VÁRIOS CONTRATOS DE TRABALHO TEMPORÁRIO, VISTO QUE CUMPRIDO O PERÍODO MÁXIMO ESTIPULADO DE 270 DIAS, CONSECUTIVOS OU NÃO (180 DIAS + 90 DIAS), O TRABALHADOR TEMPORÁRIO SOMENTE PODERÁ SER COLOCADO À DISPOSIÇÃO DA MESMA TOMADORA, EM NOVO CONTRATO TEMPORÁRIO, APÓS O DECURSO DE 90 DIAS DO TÉRMINO DO CONTRATO ANTERIOR (ART. 10, § 5º).

PRAZO DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

CONTUDO, É IMPERIOSO RESSALTAR QUE, POR EXEMPLO, SE A DURAÇÃO INICIAL TIVER SIDO DE 120 DIAS (CONSECUTIVOS OU NÃO, COM UMA PRORROGAÇÃO DE 90 DIAS (CONSECUTIVOS OU NÃO), A DURAÇÃO MÁXIMA CONTRATUAL SERÁ DE 210 DIAS (120 + 90 DIAS, CONSECUTIVOS OU NÃO). MESMO COM O PRAZO INFERIOR A 270 DIAS (CONSECUTIVOS OU NÃO), DEVERÁ SER DADO UM PRAZO LINEAR DE 90 DIAS, PARA QUE O TRABALHADOR TEMPORÁRIO POSSA SER CONTRATADO PELA EMPRESA CONTRATANTE. CASO A REGRA DO ART. 10, § 3º, LEI 6.019, SEJA VIOLADA, SERÁ FORMADO O VÍNCULO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM A EMPRESA TOMADORA (= CONTRATANTE) (ART. 10, § 6º).

RESPONSABILIDADE DA EMPRESA TOMADORA

A EMPRESA TOMADORA É RESPONSÁVEL PELOS DÉBITOS TRABALHISTAS DOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS, SENDO QUE A SUA RESPONSABILIDADE É SUBSIDIÁRIA (ART. 10, § 7º, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.429). ESSA DISPOSIÇÃO JÁ VINHA SENDO CONSAGRADA ANTE A APLICAÇÃO DA SÚMULA 331, IV, TST.

DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

POR FIM, O ART. 16, LEI 6.019, MANTÉM A SUA REDAÇÃO ORIGINÁRIA, DISPONDO QUE NO CASO DE FALÊNCIA DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, A CONTRATANTE É RESPONSÁVEL SOLIDÁRIA PELO RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS, DA REMUNERAÇÃO E INDENIZAÇÃO DO PERÍODO EM QUE O TRABALHADOR ESTEVE À SUA DISPOSIÇÃO.

DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

A LEI 13.429 NÃO ALTEROU OS DIREITOS PREVISTOS NA LEI 6.019/74 E O SEU REGULAMENTO (DECRETO 73.841) PARA O TRABALHADOR TEMPORÁRIO.

DESTACAM-SE:

DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

(A) FICAM ASSEGURADOS AO TRABALHADOR TEMPORÁRIO OS SEGUINTE DIREITOS: (1) REMUNERAÇÃO EQUIVALENTE À PERCEBIDA PELOS EMPREGADOS DE MESMA CATEGORIA DA EMPRESA TOMADORA OU CLIENTE CALCULADO À BASE HORÁRIA, GARANTIDA, EM QUALQUER HIPÓTESE, A PERCEPÇÃO DO SALÁRIO-MÍNIMO REGIONAL; (2) JORNADA DE OITO HORAS, REMUNERADAS AS HORAS EXTRAORDINÁRIAS NÃO EXCEDENTES DE DUAS COM ACRÉSCIMO DE 50%; (3) FÉRIAS PROPORCIONAIS E ABONO; (4) REPOUSO SEMANAL REMUNERADO, DE PREFERÊNCIA AOS DOMINGOS; (5) ADICIONAL POR TRABALHO NOTURNO; (6) FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO (ART. 15, LEI 8.036/90; ANTE A REGRA DO FGTS, ENTENDEMOS QUE NÃO É CABÍVEL AO TRABALHADOR TEMPORÁRIO, A INDENIZAÇÃO POR DISPENSA SEM JUSTA CAUSA OU TÉRMINO NORMAL DO CONTRATO, CORRESPONDENTE A 1/12 DO PAGAMENTO RECEBIDO- ART. 12, “F”, LEI 6.019); (7) SEGURO CONTRA ACIDENTE DE TRABALHO; (8) PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA (ART. 12, LEI 6.019/74); (9) DÉCIMO-TERCEIRO SALÁRIO (ART. 1º, LEI 4.090/62);

DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

(B) DE ACORDO COM O DECRETO 73.841, A DURAÇÃO NORMAL DO TRABALHO, PARA OS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS, É DE, NO MÁXIMO, OITO HORAS DIÁRIAS, SALVO DISPOSIÇÕES LEGAIS ESPECÍFICAS CONCERNENTES A PECULIARIDADES PROFISSIONAIS. A DURAÇÃO NORMAL DO TRABALHO PODE SER ACRESCIDA DE HORAS SUPLEMENTARES, EM NÚMERO NÃO EXCEDENTE A DUAS HORAS, MEDIANTE ACORDO ESCRITO ENTRE A EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO E O TRABALHADOR TEMPORÁRIO, E A REMUNERAÇÃO DESSAS HORAS ACRESCIDA DE, PELO MENOS, 50% EM RELAÇÃO AO SALÁRIO-HORA NORMAL (ART. 18);

DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

(C) O TRABALHO NOTURNO TERÁ REMUNERAÇÃO SUPERIOR A 20%, PELO MENOS, EM RELAÇÃO AO DIURNO, CONSIDERANDO-SE TRABALHO NOTURNO O EXECUTADO ENTRE AS 22:00 HORAS DE UM DIA ÀS 5:00 HORAS DO DIA SEGUINTE (ART. 19, DECRETO 73.841);

(D) SERÁ REGISTRADA NA CTPS DO TRABALHADOR SUA CONDIÇÃO DE TEMPORÁRIO (ART. 12, § 1º, LEI 6.019);

DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

(E) A EMPRESA TOMADORA OU CLIENTE É OBRIGADA A COMUNICAR À EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO A OCORRÊNCIA DE TODO ACIDENTE CUJA VÍTIMA SEJA UM ASSALARIADO POSTO À SUA DISPOSIÇÃO, CONSIDERANDO-SE LOCAL DE TRABALHO, PARA EFEITO DA LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA, TANTO AQUELE ONDE SE EFETUA A PRESTAÇÃO DO TRABALHO, QUANTO O DA SEDE DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO (ART. 12, § 2º);

(F) CONSTITUEM JUSTA CAUSA PARA RESCISÃO DO CONTRATO DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO OS ATOS E CIRCUNSTÂNCIAS MENCIONADOS NOS ARTS. 482 E 483 DA CLT, OCORRENTES ENTRE O TRABALHADOR E A EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO OU ENTRE AQUELE E A EMPRESA CLIENTE ONDE ESTIVER PRESTANDO SERVIÇO (ART. 13);

DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

(G) EM 2012, O TST ACRESCEU À SÚMULA Nº 378, O TÓPICO III: “O EMPREGADO SUBMETIDO A CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO GOZA DA GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO, DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO”. COMO O CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO É POR PRAZO DETERMINADO, ANTE A INTELIGÊNCIA DO TÓPICO III DA SÚMULA Nº 378, O TRABALHADOR TEMPORÁRIO TEM DIREITO À ESTABILIDADE DO ART. 118 DA LEI 8.213/91. O TST REFORMULOU A REDAÇÃO DO TÓPICO III DA SÚMULA 44, PARA CONFERIR À EMPREGADA GESTANTE, ADMITIDA POR CONTRATO DE EXPERIÊNCIA, A ESTABILIDADE PREVISTA NO ART. 10, II, B, DO ADCT. A VALORIZAÇÃO DA PROTEÇÃO AO NASCITURO SE SOBREPÕE À PREDETERMINAÇÃO CONTRATUAL, PORTANTO, À TRABALHADORA TEMPORÁRIA GRÁVIDA HÁ DE SER DEFERIDA A ESTABILIDADE. CONTUDO, EM RECENTE JULGADO, O TST ENTENDEU QUE A NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA 244, II, NÃO É APLICÁVEL À TRABALHADORA TEMPORÁRIA;

DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

(H) QUANTO À INDENIZAÇÃO DO ART. 479, CLT, NA JURISPRUDÊNCIA DA SDI DO TST HÁ ENTENDIMENTO DE QUE A VERBA NÃO É DEVIDA AO TRABALHADOR TEMPORÁRIO (TST – SDI-I – E-RR 1342-91.2010.5.02.0203 – REL. MIN. RENATO DE LACERDA PAIVA – DEJT 14/8/2015);

DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

(I) O ART. 16, LEI 6.019, MANTÉM A SUA REDAÇÃO ORIGINÁRIA, DISPONDO QUE NO CASO DE FALÊNCIA DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, A CONTRATANTE É RESPONSÁVEL SOLIDÁRIA PELO RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS, DA REMUNERAÇÃO E INDENIZAÇÃO DO PERÍODO EM QUE O TRABALHADOR ESTEVE À SUA DISPOSIÇÃO.

DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

COMO DITO NOS TÓPICOS ANTERIORES, A LEI 13.429 TROUXE OUTRAS VANTAGENS PARA O TRABALHADOR TEMPORÁRIO:

(A) O ART. 9º, V, EXIGE, COMO CLÁUSULA CONTRATUAL, AS DISPOSIÇÕES QUANTO A SEGURANÇA E À SAÚDE DO TRABALHADOR. ESSA OBRIGATORIEDADE VEM REFORÇAR A IMPOSIÇÃO DA LEI 13.429, NO SENTIDO DE QUE A EMPRESA TOMADORA TEM A RESPONSABILIDADE DE GARANTIA QUANTO AS CONDIÇÕES DE SEGURANÇA, HIGIENE E SALUBRIDADE DOS TRABALHADORES, QUANDO AS ATIVIDADES DOS TEMPORÁRIOS FOR REALIZADA NAS SUAS DEPENDÊNCIAS OU EM LOCAL POR ELA DESIGNADO (ART. 9º, § 1º). O DISPOSITIVO REALÇA O DEVER LEGAL DA CONTRATANTE QUANTO AS NORMAS DE MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO, QUE SÃO INSTITUTOS BASILARES DO DIREITO TUTELAR DO TRABALHO. POR COROLÁRIO, ACENTUA-SE A RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA TOMADORA PELO DE ACIDENTE DE TRABALHO (OU FIGURAS EQUIPARÁVEIS) DE UM TRABALHADOR TEMPORÁRIO;

DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

(B) OBRIGAÇÃO DA EMPRESA TOMADORA QUANTO À EXTENSÃO AOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS DO ATENDIMENTO (MÉDICO, AMBULATORIAL E DE REFEIÇÃO) DESTINADO AOS SEUS EMPREGADOS, EXISTENTE NAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA OU NO LOCAL POR ELA DESIGNADO (ART. 9º, § 2º, LEI 6.019);

DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

(C) A EMPRESA TOMADORA É RESPONSÁVEL PELOS DÉBITOS TRABALHISTAS DOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS, SENDO QUE A SUA RESPONSABILIDADE É SUBSIDIÁRIA (ART. 10, § 7º, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.429). ESSA DISPOSIÇÃO JÁ VINHA SENDO CONSAGRADA ANTE A APLICAÇÃO DA SÚMULA 331, IV, TST.