

Introdução

Trabalho temporário é uma espécie de terceirização. Por isso, trata-se, também, de relação trilateral. A terceirização só passou a ter previsão legal após a Lei nº 13.429. Já o trabalho temporário tinha regulamentação desde o advento da **Lei nº 6.019/74**.

Uma das grandes diferenças entre elas é que, no caso do trabalho temporário, há transferência do trabalhador nos casos expressos em lei. No caso da terceirização, há transferência do serviço, e não do trabalhador. É a única modalidade de contratação de trabalhadores por empresa interposta permitida no nosso sistema jurídico. Todas as demais, mesmo a contratação de trabalhador temporário sem o cumprimento dos requisitos, será ilegal. A Súmula 331, I do TST, já previa:

Súmula 331, TST. I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). [...]

Hipótese de contratação do trabalhador temporário

As hipóteses de contratação são **taxativas** e estão previstas na Lei nº 6.019/1974. Como já mencionado, caso a contratação não se enquadre em qualquer uma das hipóteses expressas no texto legal, haverá contratação ilegal. Vejamos quadro comparativo das hipóteses, de acordo com a Lei nº 6.019/74 antes e depois da **MUDANÇA LEGISLATIVA** trazida pela Lei nº 13.429/2017.

Art. 2º Lei nº 6.019/1974 (redação antiga)

Necessidade transitória de substituição do pessoal regular e permanente

Art. 2º Lei nº 6.019/1974 (redação dada pela Lei nº 13.429/2017)

Necessidade de substituição transitória de pessoal permanente (ex. Férias, licença maternidade)

Acréscimo extraordinário de serviço

Demanda complementar de serviço:

1. Oriunda de fatores imprevisíveis; (ex. inundação na empresa)
2. Quando oriunda de fatores previsíveis, tenha natureza periódica, intermitente ou ocasional (ex. aumento de vendas no natal)

Além disso, há **vedação expressa à substituição de trabalhadores em greve**, como podemos observar pela leitura tanto de dispositivos da Lei nº 6.019/74, quanto da Lei nº 7.783/89 (Lei de Greve):

Art. 2º, Lei 6.019/74. [...]

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

Art. 7º, Lei 7.783/1989. [...]

Parágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.

Exceção a essa vedação (previstas na própria Lei de Greve):

- Para assegurar serviço cuja paralisação resulte prejuízo irreparável;
- Em caso de abusividade no movimento grevista.

Empresa de Trabalho Temporário

É com ela que se forma o vínculo de emprego em relação ao trabalhador temporário. Deve ser:

- Pessoa jurídica;
- Registrada no Ministério do trabalho.

Mudança Legislativa: antes da Lei nº 13.429 permitia-se que empresa de trabalho temporário fosse pessoa física. No entanto, atualmente, apenas admite-se Pessoa Jurídica. Isso amplia, de certa forma, a possibilidade de o trabalhador receber créditos trabalhistas.

Mudança Legislativa: a lei amplia a possibilidade de que o trabalho temporário possa dar-se no âmbito rural. Antes, só poderia ser no âmbito urbano.

Requisitos de Funcionamento da Empresa de Trabalho Temporário

Art. 6º, Lei 6019/74. 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).

Empresa Tomadora dos Serviços

Pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada. Celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa de trabalho temporário. Não é mais possível que seja pessoa física.

Requisitos do Contrato

Atenção: trata-se de contrato solene (deve ser escrito).

Art. 9º, Lei 6019/74. O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:

I - qualificação das partes,

II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;

III - prazo da prestação de serviços;

IV - valor da prestação de serviços;

V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

Condições de Trabalho

É responsabilidade da tomadora:

- Garantir condições de segurança, higiene e salubridade;
- Garantir o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinados aos empregados da tomadora.

Abrangência de Atividade do Trabalho Temporário

Mudança Legislativa: antes da Lei nº 13.429/2017 não havia expressa previsão legal sobre a possibilidade de o trabalhador temporário ser inserido na atividade fim da empresa (ou apenas atividade meio). Com o advento da Lei nº 13.429, passou-se a prever a possibilidade do trabalho temporário em qualquer atividade da empresa tomadora de serviços.

Art. 9º, Lei 6.019/74. [...]

§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.

Como era antes do advento da lei e a mudança desse artigo? Antes da Lei, a matéria era regulamentada por uma instrução normativa do Ministério do Trabalho, prevendo a possibilidade de trabalho temporário na atividade fim da empresa. Mas essa nova disposição legal traz segurança jurídica ao dispor de forma expressa nesse sentido.

Prazo

Mudança Legislativa: o prazo também foi alterado pela Lei nº 13.429/2017.

- Antes: 3 meses, podendo ser prorrogado por mais 3 ou 6 meses, a depender do caso concreto;
- Após a Lei nº 13.429/2017: prazo de 180 dias, podendo ser prorrogado por mais 90 dias, contínuos ou não.

Art. 10, Lei 6019/74. [...]

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

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

CLÁUSULA DE RESERVA

Art. 11, Lei 6019/74. [...]

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

A cláusula de reserva impede que o temporário seja contratado de forma definitiva pela tomadora dos serviços. Ela é nula no nosso ordenamento. Exemplo: João é empregado temporário da empresa de trabalho temporário Alfa e presta serviço temporário para a tomadora Beta. Nesse caso, a empresa Alfa não poderá estabelecer que João não poderá ser contratado definitivamente (como empregado por tempo indeterminado) pela empresa Beta, por ser nula qualquer cláusula contratual nesse sentido. Assim, caso a empresa Beta queira contratar João posteriormente, será livre essa contratação, independente de qualquer cláusula de reserva.

Responsabilidade da Tomadora

- Solidária: em caso de falência da empresa de trabalho temporário e fraude.

Art. 16, Lei 6019/74. No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.

- Subsidiária: inadimplemento da empresa de trabalho temporário

Art. 10, Lei 6019/74. [...]

§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.

Atenção: já havia essa previsão na **Súmula 331, IV do TST**.

Direitos do Trabalhador Temporário

Previstos no art. 12 da Lei nº 6.019/74:

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

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);

c) férias proporcionais, nos termos do **artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966**;

d) repouso semanal remunerado;

e) adicional por trabalho noturno;

f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;

g) seguro contra acidente do trabalho;

h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela **Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973**

- Alínea b do art. supramencionado prevê 20% de acréscimo para horas extras, no entanto, deve-se ler o dispositivo em conformidade com a **Constituição Federal**, que prevê em seu **art. 7º** que o valor da hora extra deve ser acrescido de, pelo menos, 50%. Dessa forma, é de, pelo menos, 50% o acréscimo do valor das horas extras para o trabalhador temporário.
- Questão da estabilidade da gestante e extensão à trabalhadora temporária. Seria possível? Há divergência. Para a construção de um posicionamento, podemos considerar a **Súmula 244 do TST**, que dispõe que, mesmo no caso de contratos com prazo determinado, haveria estabilidade da gestante. Apesar de contrato com prazo determinado não se confundir com o contrato de trabalho temporário, pode-se usar uma interpretação analógica para se estender a garantia à trabalhadora temporária. No entanto, há entendimento no sentido contrário, de não ser devido. A questão não é pacífica.

QUADRO COMPARATIVO. TRABALHO TEMPORÁRIO X TERCEIRIZAÇÃO

Terceirizado	Temporário
Não há prazo	Prazo de 180 dias, podendo ser prorrogado por mais 90 dias, contínuos ou não
Contratação livre	Necessidade de substituição transitória de pessoal permanente. Demanda complementar de serviço: (a) oriunda de fatores imprevisíveis; (b) quando oriunda de fatores previsíveis, tenha natureza periódica, intermitente ou ocasional
Salário pode ser equivalente, se assim estipulado entre contratante e contratada	Salário equivalente ao recebido pelos empregados da tomadora