

GUSTAVO FILIPE BARBOSA GARCIA

TERCEIRIZAÇÃO

- Trabalho temporário
- Cooperativas de trabalho

6^a revista
atualizada
edição

2021

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

CAPÍTULO 2

TRABALHO TEMPORÁRIO

2.1 CONCEITO

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 *demandas complementar de serviços* (art. 2º da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.429/2017)¹.

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. 2º, § 2º, da Lei 6.019/1974, acrescentado pela Lei 13.429/2017).

Não se consideram demandas complementar de serviços: as demandas contínuas ou permanentes; ou as demandas decorrentes da abertura de filiais (art. 3º, parágrafo único, do Decreto 10.060/2019).

1. Cf. MANNRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 201: “As hipóteses de utilização do trabalho temporário são restritas, para impedir o abuso e a fraude”.

Considera-se substituição transitória de pessoal permanente a substituição de trabalhador permanente da empresa tomadora de serviços ou cliente afastado por motivo de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, tais como férias, licenças e outros afastamentos previstos em lei (art. 3º, inciso V, do Decreto 10.060/2019).

A redação original do art. 2º da Lei 6.019/1974 previa que o trabalho temporário era prestado por pessoa física a uma empresa, para atender necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

Desse modo, anteriormente, a Instrução Normativa 114/2014, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, no art. 2º, § 1º, considerava acréscimo extraordinário de serviços o aumento excepcional da atividade da empresa ou de setor dela, provocado por um fato determinado e identificável.

O art. 2º, § 2º, da Instrução Normativa SIT 114/2014 dispunha que não se consideravam extraordinários os acréscimos de serviço comuns do ramo de negócio do tomador e que faziam parte do risco do empreendimento, bem como os decorrentes do crescimento da empresa, da expansão de seus negócios ou da abertura de filiais.

Ainda nessa época, em consonância com o art. 2º, § 3º, da Instrução Normativa SIT 114/2014, demandas sazonais, entendidas como aquelas que, embora previsíveis, representavam um aumento expressivo e significativo na atividade da empresa para atender a um evento episódico no decorrer do ano, justificavam a contratação por acréscimo de extraordinário de serviços.

É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei (art. 2º, § 1º, da Lei 6.019/1974, acrescentado pela Lei 13.429/2017).

Conforme o art. 7º, parágrafo único, da Lei 7.783/1989, 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. 9º² e 14³ do referido diploma legal.

Sendo assim, pode-se concluir que em caso de *greve abusiva* é possível haver a contratação de trabalho temporário.

-
2. “Art. 9º Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento. Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo”.
 3. “Art. 14 Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho. Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que: I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição; II - seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho”.

A relação de trabalho em estudo, assim, é regida pela Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974 (modificada pela Lei 13.429/2017), que é regulamentada pelo Decreto 10.060, de 14 de outubro de 2019.

O mencionado trabalhador mantém relação jurídica com a empresa de trabalho temporário, a qual o coloca à disposição da empresa tomadora ou cliente, em razão de contrato firmado entre as duas empresas.

Considera-se contrato individual de trabalho temporário o contrato de trabalho individual escrito, celebrado entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário (art. 3º, inciso VI, do Decreto 10.060/2019).

Considera-se contrato de prestação de serviços de colocação à disposição de trabalhador temporário o contrato escrito, celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços ou cliente, para a prestação de serviços de colocação de trabalhadores temporários a que se refere o art. 9.º da Lei 6.019/1974 (art. 3º, inciso VII, do Decreto 10.060/2019).

Embora indicado por parte da doutrina como modalidade expressamente prevista em lei de terceirização⁴, no trabalho temporário o que ocorre, na realidade

4. Cf. PRUNES, José Luiz Ferreira. *Trabalho terceirizado e composição industrial*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2000. p. 15: “Uma das formas de terceirização já foi encontrada através da Lei 6.019/1970, mas esta – afirmamos – só visa o trabalho temporário”; DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 512: “A ordem jurídica regula detalhadamente a situação-tipo de terceirização efetuada através do chamado *trabalho temporário*” (destaques do original).

de, não é a transferência da execução de atividades da contratante a empresa prestadora de serviços, mas sim o fornecimento de mão de obra, em regra vedado pelo sistema jurídico, embora admitido, excepcionalmente, nas hipóteses legais em questão⁵.

Nesse sentido, o trabalho temporário não se confunde com a prestação de serviços a terceiros, de que trata o art. 4º-A da Lei 6.019/1974 (art. 2º, parágrafo único, do Decreto 10.060/2019).

Se estiverem ausentes as razões justificadoras dessa modalidade contratual, ou se excedido o prazo legal de prestação de serviços, a relação de emprego forma-se diretamente com a empresa tomadora, tendo em vista a fraude na contratação de trabalho temporário (art. 9º da CLT).

2.2 EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

A prestação do serviço pelo trabalhador temporário ocorre por meio da empresa de trabalho temporário.

É reconhecida a atividade da empresa de trabalho temporário, que integra o plano básico do enquadramento sindical a que se refere o art. 577 da CLT (art. 3º da Lei 6.019/1974).

Desse modo, *empresa de trabalho temporário* é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho (atualmente Ministério da Economia), responsável pela colocação de trabalhadores à disposição

5. Cf. CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Formas atípicas de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004. p. 20. p. 32-33.

de outras empresas temporariamente (art. 4º da Lei 6.019/1974).

A previsão original do art. 4º da Lei 6.019/1974 conceituava a empresa de trabalho temporário como pessoa física ou jurídica *urbana*, de modo que, anteriormente, não se admitia a referida modalidade contratual na esfera rural⁶.

Com a Lei 13.429/2017, o trabalho temporário passa a ser possível também no âmbito rural.

Empresa tomadora de serviços, por seu turno, é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa de trabalho temporário (art. 5º da Lei 6.019/1974).

A pessoa física, portanto, não pode figurar como tomadora de serviços no trabalho temporário.

Quanto às entidades equiparadas à pessoa jurídica, podem ser assim consideradas as empresas individuais e os entes despersonalizados (como os condomínios) que recebem tratamento jurídico similar às pessoas jurídicas.

6. Cf. CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Formas atípicas de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004. p. 24: “Por ser a lei clara e trazer expressamente a vedação, e ainda mais se tratando de exceção à regra geral de contratação, o que por si só já mereceria interpretação restritiva, não há como aceitar a existência de empresa de trabalho temporário rural, devendo o vínculo ser tomado diretamente com o empregador, utilizando-se das formas contratuais já existentes, como o próprio contrato de safra”.

São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho (atualmente Ministério da Economia): prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda; prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede; prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (art. 6º da Lei 6.019/1974).

2.3 EMPRESA CONTRATANTE OU TOMADORA

O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços deve ser por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá: qualificação das partes; motivo justificador da demanda de trabalho temporário; prazo da prestação de serviços; valor da prestação de serviços; disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho (art. 9º da Lei 6.019/1974).

É responsabilidade da empresa contratante (tomadora) garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado (art. 9º, § 1º, da Lei 6.019/1974).

Vale dizer, se trabalhador temporário prestar serviço no estabelecimento da empresa tomadora ou em outro local por ela indicado, esta responde pela higidez do meio ambiente de trabalho, inclusive em casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Entende-se, assim, que as indenizações decorrentes desses eventos são de responsabilidade solidária da empresa de trabalho temporário e da empresa contratante, inclusive com fundamento no art. 942 do Código Civil⁷.

A contratante deve estender 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 (art. 9º, § 2º, da Lei 6.019/1974).

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. 9º, § 3º, da Lei 6.019/1974).

Logo, no trabalho temporário, por se tratar de modalidade excepcional, especificamente prevista em lei, de fornecimento de mão de obra, o trabalhador temporário pode atuar tanto em atividades-meio quanto em atividades-fim da empresa tomadora.

Efetivamente, se a prestação de serviços pode ocorrer para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços da empresa tomadora (art. 2º da Lei 6.019/1974), é natural que isso ocorra em quaisquer atividades (meio ou fim) da tomadora. Isso explica a

7. “Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação. Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no art. 932”.

ressalva que era feita no item I, parte final, da Súmula 331 do TST⁸.

Além disso, como destaca Amauri Mascaro Nascimento, também “é subordinado o *trabalhador temporário*”⁹.

Nesse sentido, conforme explicita o art. 5º da Instrução Normativa 114/2014 da Secretaria de Inspeção do Trabalho:

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

Sendo assim, na hipótese em estudo, verifica-se a existência de subordinação do trabalhador temporário mesmo em face da empresa tomadora, o que decorre da própria natureza da contratação.

Sobre o tema, Nelson Mannrich esclarece que no trabalho temporário “quem dirige a prestação pessoal dos serviços é o tomador”, destacando que, nesse caso, “a transferência do poder diretivo é legal”¹⁰.

-
8. “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)”.
 9. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 424 (destaques do original).
 10. MANNRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 194.

Obviamente, como o vínculo do trabalhador é com a empresa de trabalho temporário, não se pode afastar a possibilidade de esta também exercer, em certos aspectos, seu poder de direção¹¹, especialmente quanto ao âmbito disciplinar¹².

Portanto, observa-se que existe subordinação do trabalhador temporário mesmo perante a empresa tomadora, como decorrência da natureza dessa relação jurídica trilateral.

Nessa linha, a empresa tomadora de serviços ou cliente exercerá o poder técnico, disciplinar e diretivo sobre os trabalhadores temporários colocados à sua disposição (art. 18 do Decreto 10.060/2019).

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 (art. 10 da Lei 6.019/1974).

Essa ausência de relação de emprego entre o trabalhador temporário e a empresa tomadora depende da observância dos requisitos legais do trabalho temporário.

11. No entendimento de Sergio Pinto Martins: “É o trabalhador temporário subordinado à empresa de trabalho temporário, embora preste serviços à empresa tomadora de serviços ou cliente, recebendo sua remuneração também da empresa de trabalho temporário” (*Direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 1998. p. 125).

12. Cf. MANNRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 200: “O trabalhador submete-se, por determinação legal, ao poder de direção e controle da empresa usuária, ficando o poder disciplinar a cargo da empresa de trabalho temporário. A empresa-cliente comunica-lhe eventuais atos indisciplinares dos trabalhadores”.

Em caso de trabalho temporário irregular, ou seja, com violação de suas disposições legais, forma-se o vínculo de emprego do trabalhador temporário com a empresa tomadora dos serviços, a qual passa a ser considerada a verdadeira empregadora. Nessa hipótese específica, a empresa de trabalho temporário responde de forma solidária pelos créditos trabalhistas, por ter participado da fraude, conforme art. 942 do Código Civil¹³.

2.4 PRAZO

O contrato de trabalho temporário, em relação ao mesmo empregador, não pode exceder ao prazo de 180 dias, consecutivos ou não (art. 10, § 1º, da Lei 6.019/1974).

O contrato pode ser prorrogado por até 90 dias, consecutivos ou não, além do referido prazo de 180 dias, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram (art. 10, § 2º, da Lei 6.019/1974).

O art. 27 do Decreto 10.060/2019 esclarece que o prazo de duração do contrato individual de trabalho temporário não pode ser superior a 180 dias corridos, independentemente de a prestação de serviço ocorrer em dias consecutivos ou não. Comprovada a manutenção das condições que ensejaram a contratação temporária, o contrato pode ser prorrogado apenas uma vez,

13. Cf. MANNRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 194: “se há responsabilidade subsidiária entre o tomador do serviço e a empresa de trabalho temporário, na intermediação ilegal, a responsabilidade é solidária”; LORENZETTI, Ari Pedro. *A responsabilidade pelos créditos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2003. p. 326.