

# **REFORMA TRABALHISTA**

## **Mudanças impostas ao trabalho temporário**

**\* TAMIRIS MAYRA RODRIGUES ANDRADE**

Graduanda em Direito, autônoma. Email: tamirismra@hotmail.com.

**\*\* THAYNARA BÁRBARA MIRANDA MATEUS**

Graduanda em Direito, estagiária. Email: Thaynara\_mg@hotmail.com.

**\*\*\* JOSÉ EDUARDO CARDOSO CHERES**

Mestrando em Ciência das Religiões pela Faculdade Unida de Vitória. Advogado, formado em Direito pela Faculdade de Direito de Ipatinga - FADIPA. Atualmente é professor contratado da Faculdade de Direito de Ipatinga. É professor nos cursos de pós-graduação de Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Vale do Rio Doce - FADIVALE. Email: jeccheres1@hotmail.com

### **RESUMO**

O presente artigo relata como ocorreu a efetivação da reforma trabalhista frente ao trabalho temporário. O objetivo é elencar as principais mudanças que a nova lei 13429/17 trouxe para as relações trabalhistas de cunho temporário. Para tanto, analisou-se cada aspecto da lei anterior (lei 6019/74) e as principais mudanças que a nova lei impôs. Após análise, constatou-se que a reforma introduziu clareza as lacunas existentes, ampliação aos direitos dos trabalhadores e maior responsabilidade as empresas que compõe essa relação triangular. Referido trabalho utilizou como método a pesquisa bibliográfica.

**Palavras-chave:** Artigo. Lei. Reforma Trabalhista. Trabalho Temporário. Mudança. Trabalhista. Empresa.

## **1 INTRODUÇÃO**

Nova lei aprovada em 2017 modifica os preceitos elencados na lei anterior de 1974, trazendo maior informalidade na contratação e novos benefícios ao trabalhador.

O trabalho temporário não é algo inédito nas relações trabalhista, tal conceito já vem redigido e regulamentado na lei número 6019 de 1974, mas após a redação da lei 13429 de 2017 esta modalidade sofreu diversas mudanças significativas tanto para os trabalhadores quanto para as empresas e seus tomadores de serviços.

Amplas foram essas mudanças, que modificaram conceitos, acrescentaram direitos e agregaram possibilidades trazendo maior viabilidade e facilidade para todos.

## 2 BREVES CONSIDERAÇÕES

A Consolidação das Leis Trabalhistas dispõem sobre o contrato de trabalho individual informando que podem ser acordados tacitamente ou expressamente, por escrito ou de forma verbal, por prazo determinado ou indeterminado.

O contrato de trabalho por prazo determinado está disciplinado no artigo 443, parágrafo 1º da CLT, que dispõe “Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada”.

Enquanto trabalho por prazo indeterminado encontra-se disposto no artigo 452 da CLT;

Artigo 452. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Existe outra forma de contrato de trabalho, como é caso do trabalho temporário, que é regulamentado por lei própria e não se encontra elencado na CLT.

Aprovado em 03 de janeiro de 1974, através da lei 6019 e regulamentado pelo decreto 73841/74, o trabalho temporário acresceu as possibilidades de contratação por tempo determinado.

Conforme Mauricio Godinho Delgado (2016, p. 512):

A lei número 6019, de 1974, ao gerar a figura do trabalho temporário, pareceu querer firmar tipicidade específica, inteiramente afastada da clássica relação de emprego. Não apenas sufragava a terceirização (o que já inseria um contraponto à CLT), mas também fixava rol modesto de direitos para a respectiva categoria, além de regras menos favoráveis do que aquelas aplicáveis a empregados clássicos também submetidos a contratos a termo (art. 443 e seguintes da CLT).

Conforme se percebe, a relação trabalhista do trabalho temporário é um modelo triangular, pois envolvem três sujeitos, quais sejam o trabalhador temporário, a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços.

Ocorre que a lei disciplinadora do trabalho temporário sofreu significativas alterações com a reforma trabalhista trazidas pela lei 13429 de 2017.

### **3 SUJEITOS DA RELAÇÃO DO CONTRATO TEMPORÁRIO**

#### **3.1 Trabalhador temporário**

O trabalhador temporário era entendido como aquele contratado por uma empresa de trabalho temporário, para prestar serviço com destinação em duas hipóteses: ao atendimento de necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente; acréscimo de serviços. Na primeira hipótese, pode-se dar como exemplo a contratação de trabalhadores temporários para substituir empregada em licença-maternidade. Já na segunda hipótese, é o caso de acréscimo de serviço em épocas especiais em que a demanda por trabalho aumenta, como no natal por exemplo.

Segundo diz Carlos Henrique Bezerra Leite (2018):

De modo singelo, podemos afirmar que trabalhador temporário é aquele contratado por uma empresa fornecedora de serviço temporário para prestar serviços a uma empresa tomadora (ou cliente) desses serviços.

O trabalhador temporário também não se confunde com o empregado. Embora sejam ambos subordinados, a subordinação jurídica do primeiro é com a empresa intermediadora, já o segundo é estabelecida diretamente com o tomador do serviço.

Com a mudança imposta pela lei 13.429/17, aplica-se a contratação por acréscimo extraordinário, a possibilidade de contratação caso ocorra uma demanda complementar de serviço, sendo essa definida como aquela que é oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

Artigo 2º§ 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.

A reforma incluiu também a proibição de se contratar trabalhador temporário para substituir trabalhadores em greve, ressalvando as hipóteses previstas em lei.

Artigo 2º § 1º. É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

### **3.2 Empresa de trabalho temporário**

Anteriormente a reforma, empresa de trabalho temporário era entendida como a pessoa física ou jurídica em âmbito urbano, cuja função consistia em proporcionar as demais empresas, trabalhadores qualificados que poderiam ser contratados por determinado períodos de tempo, e acordo com a necessidade laboral da contratante.

Lei 6019 Artigo 4º. Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

Após a redação da lei 13429/17, houve certas mudanças nesse conceito, retirando a possibilidade de pessoa física mesmo que urbana, constituir empresa de trabalho temporário e inserindo o âmbito rural nesta modalidade de relação contratual.

Artigo 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.

A reforma incluiu também requisitos para o funcionamento da empresa de trabalho temporário.

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

II - registro na Junta Comercial;

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

- b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);
- c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);
- d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e
- e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

### **3.3 Empresa tomadora de serviços**

A mudança imposta pela lei 13429 de 2017 inovou ao conceituar a empresa tomadora de serviços.

Artigo 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

A nova lei acrescentou responsabilidades impostas à empresa tomadora, atribuindo a ela o dever de prestar condições de segurança, higiene e salubridade aos trabalhadores, quando for um trabalho ou serviço realizado em local ou dependências por ela designados.

Artigo 5º A § 3º. É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

Além disso, o dispositivo manteve certas obrigações as empresas, que são extremamente necessários, como o seguro contra acidentes de trabalho, cuja empresa tomadora é obrigada a comunicar qualquer tipo de acidente à empresa de trabalho temporário. Assim como a lei nova estendeu aos trabalhadores temporários os mesmos direitos médicos, de refeição ou ambulatorial destinado aos seus empregados efetivos.

Artigo 5º § 4º. A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

### **3.4 O contrato de trabalho temporário**

Face à antiga redação, o contrato de trabalho deveria ser obrigatoriamente escrito.

Art. 9º - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.

De acordo com Luciano Martinez (2018, p. 303):

De igual modo, o contrato de trabalho celebrado entre a empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será também obrigatoriamente escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta lei. A violação da forma também produzirá vício na contratação do trabalho. Consequentemente, haverá transformação da natureza contratual – de especial para extraordinária -, fazendo desaparecer todas as vantagens que o modo extraordinário de contratação oferecia.

Pela nova redação, o contrato celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços será por escrito, ficando a disposição da autoridade fiscalizadora.

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 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.

O prazo do contrato de trabalho pela antiga lei não excedia à 3 meses.

Art. 10. O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.

Conforme Sergio Pinto Martins (2011, p.158):

A empresa de trabalho temporário coloca-o para trabalhar por um prazo máximo de três meses (art.10 da Lei 6019 de1972) na empresa tomadora de serviços ou cliente, cobrando um preço para tanto, que compreende os encargos sociais do trabalhador e sua remuneração pelo serviço. É o caso

de o trabalhador temporário ir trabalhar numa empresa por motivo de férias de um empregado desta última, ou por necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de tarefas da referida empresa.

Com a nova lei, o contrato prolongou seu prazo para 120 dias, podendo ser consecutivo ou não.

Artigo 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 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

A nova legislação também dispôs sobre a contratação de mesmo trabalhador após o cumprimento do prazo máximo estipulado, conforme artigo 10§ 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 dias do término do contrato anterior”.

O artigo 10 prediz sobre a inexistência de vínculo entre a empresa tomadora de serviços e o trabalhador temporário

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

Contudo, o parágrafo 7 do mesmo artigo, aduz ser de responsabilidade subsidiária entre a empresa tomadora e a empresa de trabalho temporário, as obrigações trabalhistas decorrentes do contrato temporário.

Artigo 10, § 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.

Complementa Mauricio Godinho Delgado (2016, p.519):

Estabelece o texto original as Lei n. 6019 de 1974 (art. 160) a responsabilidade solidária da empresa tomadora dos serviços (empresa-cliente) pelas verbas de contribuições previdenciárias, remuneração e indenização (esta fixada no texto da própria lei referida). Tal responsabilidade ocorreria apenas no caso de verificação de falência da empresa de trabalho temporário (art. 160).

Não obstante solidaria a reponsabilidade criada pela Lei n. 6019 de 1974, sua hipótese de incidência era sumamente restrita: incidiria apenas havendo falência da empresa fornecedora de força de trabalho (resctius: insolvência). Além disso, a responsabilidade solidaria não abrangeria todas as verbas do contrato envolvido, mas somente aquelas poucas especificadas pela Lei n. 6019.

Por fim, cumpre-se ressaltar que os direitos elencados no artigo 12 da lei 6019 não sofreram alterações, permanecendo da mesma maneira.

#### **4 CONCLUSÃO**

É fato que a Reforma Trabalhista assustou muitas pessoas, mas de certa forma ela trouxe mudanças inesperadas, ao contrário do que muitos imaginavam. Essas mudanças aconteceram em várias áreas do Direito Trabalhista, e uma delas foi nas relações de trabalho, especialmente ao trabalho temporário. Grandes questionamentos e dúvidas existentes em relação a este tipo de contrato foram sanadas, facilitando assim a compreensão tanto para as partes envolvidas, quanto para a doutrina e jurisprudência.

Mudanças são sempre bem vistas ainda mais quando se tratam de resguardar e ressalvar direitos à população. Sendo assim a Reforma Trabalhista proporcional constante melhoria principalmente para os trabalhadores.

Desta forma nos contratos firmados após o dia 11 de novembro de 2017 são obrigatoriamente impelidos a observar a ordenação legal determinada na nova lei, contudo os contratos celebrados e vigentes anteriormente a tal data poderão adotar as novas disposições legais, se ambas as partes acordarem, do contrário, não é uma regra, não tornando tal ato obrigatório e sim facultativo.

#### **REFERÊNCIAS**

BRASIL, Lei nº 6019. **Trabalho Temporário**. Brasília: DF, 03 de janeiro de 1974. Disponível em:[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)

BRASIL, Lei nº 5452. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Brasília: DF, 01 de maio de 1943. Disponível em:[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm)

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. 2016..

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Editora Saraiva. 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. Editora Saraiva. 2014

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed.. Editora Atlas. 2011