

TRABALHO TEMPORÁRIO: REGULAMENTAÇÃO, HIPÓTESES E FRAGMENTAÇÃO DA RELAÇÃO LABORAL

TEMPORARY EMPLOYMENT: REGULATIONS, HYPOTHESIS AND FRAGMENTATION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Ludmilla Almeida Avatar Martins*

RESUMO: O presente estudo tem como escopo analisar o tratamento dado pelo ordenamento jurídico brasileiro ao trabalho temporário, considerando a importância deste instituto nos cenários econômico e social atuais e a expressiva utilização pelas empresas. Realiza uma análise das principais regulamentações do regime, bem como das consequências da relação laboral fragmentada nos âmbitos dos poderes diretivo e disciplinar, da remuneração e da segurança e saúde do trabalhador. Por fim, aborda as consequências da inobservância das determinações legais.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho Temporário. Cessão de Trabalhadores. Relação Laboral Fragmentada.

ABSTRACT: The present paper aims to analyze the treatment given by the Brazilian legal system to temporary employment, considering the importance of this modality in the current economic and social scenarios and the significant use by companies. The main regulations of the regime are analysed, as well as the consequences of the fragmented employment relationship in the spheres of directive and disciplinary powers, payment, and worker's safety and health. Finally, it addresses the consequences of non-observance of the legal determinations.

KEYWORDS: Temporary Employment. Assignment of Workers. Fragmented Employment Relationship.

1 – Aspectos gerais

O trabalho temporário é regulamentado por meio da Lei nº 6.019/74 (LTT), que sofreu alterações em 2017 por meio da Lei nº 13.429¹. Para regulamentar as normas da LTT, foram editados o Decreto nº 73.841/74,

* Mestre em Direito e Ciência Jurídica – Direito Laboral – pela Universidade de Lisboa; especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito Milton Campos; advogada. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3475428505970375>. E-mail ludmilla.avatar@gmail.com. ORCID 0000-0003-0028-3277.

1 Com as alterações promovidas em 2017, a LTT deixou de tratar apenas do trabalho temporário e passou a regulamentar também a terceirização. O presente trabalho, contudo, tratará apenas do trabalho temporário.

posteriormente revogado pelo Decreto nº 10.060/2019 e, por fim, o Decreto², que revogou a norma de 2019 e tratou sobre o trabalho temporário entre os arts. 41 e 75 (Capítulo X). O presente trabalho, não obstante apresentar algumas observações referentes ao texto legal original, terá como foco a redação e regras atuais do trabalho temporário.

O trabalho temporário é definido (arts. 2º da LTT e 41 do Decreto) como o trabalho realizado por uma pessoa natural contratada por uma empresa de trabalho temporário (ETT), que a coloca à disposição de um cliente (ou empresa tomadora de serviços)³. Define a doutrina que a ETT é contratada para intermediar a mão de obra⁴ e não para realizar uma prestação de serviços. Essa modalidade de trabalho, de intermediação de mão de obra, é “instituto de exceção”⁵ e pode ocorrer tão somente nas hipóteses legalmente previstas.

O trabalhador temporário (TT) pode ser definido como aquele que é juridicamente vinculado a uma ETT, constituída especialmente para o fim de ceder trabalhadores temporariamente (e que será responsável pelo pagamento das parcelas contratuais), enquanto este realiza as suas atividades em prol de uma outra empresa (cliente), observadas as hipóteses e requisitos legais⁶ (arts. 43, III, e 48 do Decreto). A condição de trabalhador temporário deve ser registrada na carteira de trabalho obreira (art. 12, § 1º, da LTT e arts. 49 e 60, VI, do Decreto).

Não há que se falar em vínculo laboral entre o trabalhador e o cliente (arts. 10 da LTT e 57 do Decreto), o que confere segurança jurídica às empresas envolvidas. Contudo, apesar de não constar expressamente no texto legal, presume-se que tal vedação é aplicável apenas nos casos nos quais são respeitados os requisitos legais, conforme se verá adiante.

No tocante às atividades que podem ser objeto de satisfação por meio do trabalho temporário, nunca houve na LTT qualquer vedação no tocante à utilização em atividades-fim do cliente. Não obstante, apesar de ser aceita a

2 Referências ao Decreto sem a indicação do número e ano de publicação devem ser consideradas como o Decreto atualmente vigente (Decreto nº 10.854/2021). Os Decretos de 1974 e 2019 serão sempre identificados pelo número e ano.

3 A empresa cliente deve ser pessoa jurídica ou entidade equiparada (arts. 5º da LTT e 43, II, do Decreto).

4 BELMONTE, Alexandre Agra. Aspectos jurídicos atuais da terceirização trabalhista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 74, n. 4, 2008. p. 35.

5 VASCONCELLOS, Armando Cruz. Nova lei da terceirização: o que mudou? *Revista LTr*, São Paulo, v. 81, n. 7, 2017, p. 812.

6 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil*. São Paulo: LTr, 2017. p. 578.

utilização do trabalho temporário pela doutrina e jurisprudência majoritárias⁷, o então Ministério do Trabalho e Emprego realizava a autuação das empresas por considerar indevido o recurso do trabalho temporário em atividades consideradas atividades-fim⁸.

Com a alteração promovida na LTT em 2017, contudo, deixou de existir qualquer dúvida quanto à possibilidade de recurso ao trabalho temporário independentemente de a atividade a ser suprida no cliente (previsão expressa constante nos arts. 9º, § 3º, e 59 do Decreto). A verificação pelo atual Ministério do Trabalho e Previdência (MTP) que se faz relevante é no tocante à regular utilização da figura⁹.

Os direitos do TT estão elencados no art. 12 da LTT, que não sofreu nenhuma alteração com a modificação ocorrida em 2017. Nesse ponto, é importante ressaltar que a redação ali constante data de 1974 e, portanto, é imprescindível que seja analisada e atualizada à luz dos direitos constantes na Constituição da República de 1988 (CF).

A LTT garante ao trabalhador, portanto, remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa cliente; jornada máxima de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas e, em observância à CF (art. 7º, XIII e XVI), jornada máxima de 44 horas semanais e adicional mínimo de 50% para pagamento da jornada extraordinária¹⁰; férias proporcionais e, considerando o art. 7º, XVII, da CF, pagamento de um terço a mais; repouso semanal remunerado; adicional por trabalho noturno¹¹; indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato (cor-

7 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves, *op. cit.*, p. 206.

8 CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à reforma trabalhista*. São Paulo: Método, 2017. p. 86.

9 SILVA, Paulo Renato Fernandes da. A nova Lei Geral de Terceirização do Trabalho no Brasil. *Revista LTr*, São Paulo, v. 81, n. 5, 2017, p. 547.

10 O art. 12, *b*, da LTT prevê apenas a jornada máxima de oito horas diárias e adicional de 20% para pagamento da jornada extraordinária. Contudo, considerando as garantias mínimas constitucionais que são mais benéficas que as previstas na legislação infraconstitucional, devem ser considerados os patamares mínimos da CF. Não obstante a LTT não ter sido alterada em 2017 no tocante ao adicional devido ao TT em decorrência de jornada extraordinária, o art. 61, § 2º, do Decreto, em observância à CF, prevê o pagamento do adicional mínimo de 50%.

Ainda no que tange à jornada, caso haja jornada especial ou reduzida no cliente, o TT cumprirá a mesma jornada (jornada de seis horas adotada em bancos ou escala 12x36, por exemplo), conforme art. 61, § 1º, do Decreto.

11 Tanto no que toca ao labor em feriados quanto no que se refere à redução da hora noturna, por ser omissa a LTT nesse sentido, devem ser aplicadas as regras constantes na CLT, como defende Godinho Delgado (*Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 582).

respondente a um doze avos do pagamento recebido); seguro contra acidente do trabalho e proteção previdenciária.

À exceção da indenização por dispensa sem justa causa ou por término normal do contrato, o Decreto confirma todos os direitos do TT constantes do art. 12 da LTT (arts. 60, I, II, IV, V, 61, 62 e 63 do Decreto).

Assegura-se ao TT, ainda, diminuindo a desigualdade entre este e o empregado do cliente¹², o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos empregados do cliente, existente nas dependências deste ou em local por ele designado (arts. 9, § 2º, da LTT e 56 do Decreto).

Além dos direitos garantidos pela LTT, o TT faz jus a todos os direitos garantidos aos trabalhadores pelo art. 7º da CF, bem como ao benefício do vale-transporte regulamentado em lei própria¹³.

Ponto controvertido na doutrina é se, considerando a determinação constitucional de recolhimento de FGTS, constante no art. 7º, III, da CF (e assegurado ao TT também por meio do art. 60, III, do Decreto), permanece o direito do TT à indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato (art. 12, *f*, da LTT)¹⁴.

Parte da doutrina e jurisprudência entende que a previsão constitucional teria revogado a indenização prevista pela LTT por serem incompatíveis. A maioria, entretanto, é no sentido de que inexistente incompatibilidade, sendo certo que o TT faz jus à indenização prevista na Lei e FGTS assegurado pela CF, tendo direito a ambas as indenizações em virtude da atipicidade do contrato de trabalho temporário¹⁵.

A LTT e o Decreto asseguram, ainda, que não seja realizada a cobrança de qualquer importância pela ETT ao trabalhador, ainda que a título de mediação, sendo certo que os únicos descontos que podem ser realizados são os previstos em lei¹⁶ (arts. 18 e 53, respectivamente).

Importa salientar também que é vedada a inclusão de cláusula de reserva pela ETT que proíba ou dificulte a contratação do TT pelo cliente após findado

12 CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias, *op. cit.*, p. 86.

13 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. A amplitude da terceirização instituída pela reforma trabalhista e seu impacto no mundo do trabalho. *Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 7, n. 72, 2018, p. 36. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/149670>. Acesso em: 25 fev. 2022.

14 Registra-se que, não obstante o Decreto prever ser direito do trabalhador o recolhimento de FGTS, ele é omissivo quanto à indenização em questão, não esclarecendo a discussão existente.

15 DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, p. 583.

16 Descontos previdenciários, fiscais e de vale transporte, por exemplo.

o prazo do trabalho temporário (art. 11, parágrafo único, da LTT), sendo nula de pleno direito eventual cláusula nesse sentido (art. 68 do Decreto), enfatizando, assim, o caráter não personalíssimo da relação existente entre o TT e o cliente¹⁷.

Ainda sobre eventual contratação do TT pelo cliente, a LTT determina não ser possível a contratação a título de experiência (art. 10, § 4º), considerando que o escopo do contrato de experiência (verificação se o trabalhador se adaptará às atividades e ao empregador) já terá sido alcançado, “não havendo mais motivo legítimo” para o recurso ao contrato de experiência¹⁸. Contudo, a vedação aplica-se tão somente quando a contratação do trabalhador se destinar à realização das mesmas atividades exercidas enquanto TT, não sendo aplicável para quando o trabalhador for contratado para a realização atividades diversas¹⁹.

No que concerne à rescisão contratual por culpa de uma das partes, são aplicáveis os arts. 482 e 483 da CLT, prevendo os arts. 13 da LTT e 69 do Decreto, de forma expressa, que as faltas constantes envolvem os três sujeitos da relação, ou seja, a LTT permite a rescisão motivada por parte do trabalhador em virtude de atos do cliente (imputáveis à ETT por ação ou omissão), não apenas da ETT.

1.1 – Empresas de trabalho temporário

As ETTs são conceituadas pela LTT e pelo Decreto como sendo a pessoa coletiva que disponibiliza trabalhadores para utilização de outras empresas, sendo a ETT registrada no MTP especificamente com esta finalidade (arts. 4º da LTT, 43, I, e 44 do Decreto).

Relevante destacar que a definição ora apontada foi introduzida inicialmente pela Lei nº 13.429/2017, que retirou a possibilidade de que o empregador temporário fosse uma pessoa individual e deixou de limitar expressamente a utilização de trabalho temporário ao empregador urbano.

A nova redação, contudo, apesar de suprimir a menção expressa de que se limita a empregadores urbanos, não permitiu expressamente que a figura do trabalho temporário seja utilizada em meio rural. Diante disso, apesar de haver quem entenda ser possível a utilização no âmbito rural, a maioria da doutrina continua defendendo a impossibilidade²⁰, considerando a sujeição dos

17 DALLEGRAVE NETO, *op. cit.*, p. 37.

18 SILVA, *op. cit.*, p. 551

19 CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias, *op. cit.*, p. 87.

20 A título de exemplo, Bomfim Cassar e Dias Borges (*op. cit.*, p. 86) defendem a possibilidade de utilização do trabalho em âmbito rural, enquanto Renato Saraiva e Tonassi Socianteo (*Direito do trabalho*. 20. ed. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 105) entendem não ser possível.

trabalhadores rurais a contratos de trabalhos específicos, tais como o contrato de safra e o contrato de pequeno prazo²¹.

O Decreto veda a utilização de TT em suas atividades próprias, a menos que seja contratada por intermédio de outra ETT e comprovada a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços (art. 52). Veda também, assim como a LTT, a contratação de TT em contrato de experiência (art. 64, I).

A LTT prevê impossibilidade, ainda, de contratação para realização de trabalho temporário, por ETT, de estrangeiros com visto provisório de permanência (art. 17). O Ministério Público do Trabalho (MPT), contudo, emitiu Nota Técnica (NT 09/2020)²² com orientação para que seja adotada uma interpretação restritiva do dispositivo, buscando proibir tão somente “a busca ativa de trabalhadores no exterior, sem que tenha sido previamente reconhecido pelas autoridades brasileiras a necessidade de atração de mão de obra”²³.

Por fim, a Lei nº 13.429/2017 alterou também os requisitos necessários para registro e funcionamento das ETTs, simplificando para apenas prova de inscrição no CNPJ do Ministério da Fazenda, prova de registro na Junta Comercial da localidade da sede e prova de capital social mínimo de R\$ 100.000,00 (arts. 6º da LTT e 45, II, do Decreto)²⁴.

1.2 – Vínculos contratuais

Para que seja efetivada a prestação da atividade do TT para o cliente por meio de trabalho temporário, dois são os vínculos contratuais existentes: (i) o contrato prestação de serviços, firmado entre ETT e cliente (art. 43, VII,

21 Conforme parágrafo único do art. 19 do Decreto nº 73.626/74, o contrato de safra tem a duração dependente de variações estacionais das atividades agrárias (entre o preparo do solo para cultivo e a colheita). O contrato de pequeno prazo é regulamentado pela Lei nº 5.889/73 e não pode superar dois meses dentro de um mesmo ano, conforme art. 14-A e parágrafo único. Tais contratos, contudo, não serão objeto de estudo no presente trabalho por se tratarem de espécies de trabalho muito particulares e regulamentadas por legislações específicas.

22 Nota Técnica CONAETE/COORDIGUALDADE/GT MIGRANTES E REFUGIADOS (p. 4). Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-09_2020_notas_migrantes_assin.pdf. Acesso em: 25 fev. 2022.

23 A impossibilidade da contratação era prevista também no Decreto nº 10.060/2019 (art. 12, I), não sendo mantido o dispositivo no Decreto atual, o que poderia ser, de certo modo, entendido como uma atenuação da restrição e um passo do ordenamento no sentido da Nota Técnica acima mencionada.

24 Entendemos que a alteração mais relevante no que toca à constituição de uma ETT foi no tocante ao capital social da ETT. A redação anterior a 2017 previa que o capital social deveria ser de, no mínimo, 500 vezes o valor do maior salário-mínimo vigente no Brasil, ou seja, de acordo com a redação anterior, o capital social mínimo necessário para uma ETT, em 2022, seria de R\$ 606.000,00 (salário-mínimo de R\$ 1.212,00, conforme MP nº 1.091/2021), seis vezes maior que o capital mínimo atualmente exigido.

do Decreto) e (ii) o contrato individual de trabalho temporário, firmado entre ETT e TT (art. 43, VI, do Decreto).

1.2.1 – Contrato de prestação de serviços

O contrato de prestação de serviços celebrado entre a ETT e o cliente deve observar as regras constantes no art. 9º da LTT (que também sofreu alteração em 2017) e arts. 71 e 72 do Decreto. Até 2017 bastava que fosse escrito, constasse expressamente o motivo justificador do recurso à figura do trabalho temporário e a forma de remuneração da prestação de serviço.

Atualmente, mantém-se a necessidade de que seja escrito e que conste expressamente a motivo justificador²⁵. Contudo, a Lei nº 13.429/2017 (art. 9º) incluiu a obrigatoriedade de que conste do contrato, além da qualificação das partes, o prazo e o valor da prestação do serviço e disposições sobre segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

O desrespeito aos requisitos *supra* acarreta a descaracterização imediata do contrato firmado com o trabalhador submetido a referido contrato de utilização, transformando o contrato de trabalho temporário em um contrato de trabalho típico²⁶.

1.2.2 – Contrato individual de trabalho temporário

O contrato de trabalho do TT deverá ser celebrado de forma escrita e deve constar expressamente todos os direitos a estes conferidos e decorrentes da sua condição (arts. 11 da LTT e 65, *caput* e I, do Decreto). A partir do Decreto nº 10.060/2019 passou a ser obrigatório que no contrato de trabalho conste, ainda, a indicação do cliente (art. 26, II), o que foi mantido na atual regulamentação.

Não obstante efetivamente realizar as suas atividades no âmbito do cliente, o TT é contratado pela ETT, empresa com a qual formaliza o vínculo trabalhista.

A doutrina atual qualifica o contrato de trabalho temporário como uma modalidade de contrato de trabalho a termo que, contudo, é regido por regras

25 No que tange ao motivo justificador, destaca Godinho Delgado (*op. cit.*, p. 580) que basta a indicação da hipótese de pactuação. O Decreto, por meio do art. 71, § 2º, passou a determinar que seja descrito o fato que ensejou a utilização e não apenas a hipótese de pactuação.

26 DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, p. 580.

especiais, constantes na LTT²⁷, devendo ser observada a CLT naquilo em que a LTT for omissa²⁸.

Há certa divergência, contudo, no que tange à obrigatoriedade de existência de termo no contrato de trabalho do trabalhador submetido ao trabalho temporário. Dentre os autores que defendem a obrigatoriedade de que o contrato de trabalho tenha termo certo, há o entendimento de que o contrato do TT “é, necessariamente, a prazo”, devendo ser observados os prazos inicial e de possíveis prorrogações constantes na LTT, bem como a natureza “excetiva” do contrato, característica que justificaria a possibilidade de ser um contrato apenas a termo²⁹ e que o contrato de trabalho regido pela LTT é considerado uma das modalidades de contrato a termo³⁰.

Em sentido diverso e com um posicionamento mais isolado, há o entendimento de que a condição de temporário constante na LTT refere-se à utilização da força de trabalho em benefício do cliente, sendo certo que o contrato de trabalho firmado com a ETT pode ser temporário ou por tempo indeterminado e os trabalhadores compõem o “quadro funcional (efetivo ou temporário)” das ETTs³¹. Nesse caso, os prazos legais estabelecidos pela LTT referem-se tão somente à realização das atividades em benefício de um mesmo cliente.

Essa posição é criticada ao fundamento, dentre outros, de que o ordenamento jurídico não impõe ao empregador que remunere o trabalhador durante o período no qual este não estiver realizando atividades em benefício de nenhum utilizador, ficando o trabalhador desamparado nesse período³².

Pactuamos, no que tange ao termo no contrato de trabalho do TT, com o entendimento minoritário de que é possível a contratação de TT por tempo indeterminado, uma vez que a condição de contrato de trabalho por prazo indeterminado é mais benéfica (o TT deixa de ter um contrato de trabalho precário e passa a ter um contrato mais estável, diminuindo “a incerteza estrutural do trabalho temporário”³³) e que não existe na legislação qualquer obstáculo para o que o TT seja contratado pela ETT nesses moldes. Entendemos que, para tanto,

27 DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, p. 577.

28 SILVA, *op. cit.*, p. 547.

29 DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, p. 1.000.

30 SARAIVA, Renato; SOCLIENITEO, Rafael Tonassi, *op. cit.*, p. 109.

31 SILVA, *op. cit.*, p. 547-548.

32 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – Relações individuais e coletivas do trabalho*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 434.

33 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho – Parte II – Situações laborais individuais*. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2012. p. 287.

é necessário que conste no contrato de trabalho a condição de trabalhador a ser cedido a empresas clientes e a sujeição às regras da LTT³⁴.

A inobservância das peculiaridades constantes na LTT no que tange ao contato de trabalho acarreta a transformação do contrato individual de trabalho temporário em um contrato de trabalho por tempo indeterminado regido pelas regras gerais trabalhistas constantes na CLT.

Registra-se, contudo, que o contrato de trabalho do TT, apesar de a termo, observadas as regras da LTT, não se confunde com o contrato de trabalho por prazo determinado regido pela CLT (arts. 443 e seguintes) e pela Lei nº 9.601/98, conforme previsão expressa do art. 70 do Decreto³⁵.

2 – Cabimento

2.1 – Hipóteses de cabimento

As hipóteses de cabimento do trabalho temporário estão previstas nos arts. 2º da LTT e 41 do Decreto e são limitadas a atender (i) à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente (hipótese que não sofreu alteração desde a primeira redação da LTT) ou (ii) à demanda complementar de serviços.

Cabe o recurso da figura à primeira hipótese (substituição transitória de pessoal permanente) em circunstâncias cotidianas nas quais é necessário o preenchimento dos postos de trabalho de empregados ausentes por suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, tal qual férias e licenças, por exemplo (art. 43, V, do Decreto).

34 O ordenamento jurídico português, por exemplo, prevê a possibilidade de contratação de TT, por ETT, por meio de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado para que seja cedido temporariamente (art. 172, b, do Código do Trabalho Portugal), sendo necessário que o contrato contenha a concordância expressa do TT em ter a força de trabalho cedida a terceiros, a indicação da atividade contratada (ou ao menos descrição genérica das atividades), a área geográfica na qual o TT pode ser cedido e, ainda, uma remuneração mínima a que teria direito nos períodos de inatividade (arts. 182 e 183 do CT). O TT com contrato de trabalho por prazo indeterminado, caso não esteja prestando serviços para um cliente, poderia, por exemplo, realizar as suas atividades em benefício da própria ETT sem que isso configurasse desvirtuamento do objeto do contrato de trabalho ou que eventual inatividade configurasse ócio forçado do TT, dada as peculiaridades e atipicidade do contrato de trabalho.

Ao mesmo tempo em que proporciona ao TT um contrato mais estável, a existência de trabalhador com contrato de trabalho por tempo indeterminado para ser cedido às empresas clientes poderia ser considerado um diferencial à ETT, que poderia disponibilizar imediatamente o TT ao firmar um contrato com um cliente, uma vez que seria possível manter em seus quadros trabalhadores qualificados para determinada atividade na qual haja maior demanda neste mercado.

35 As principais diferenças são que, nestes casos, não existe uma empresa cliente, sendo o empregador (que não precisa ser uma ETT) o responsável pela contratação e o beneficiário da força de trabalho do trabalhador, bem como as hipóteses previstas e a duração máxima, que pode chegar a dois anos.

Já no que toca à segunda hipótese legal (demanda complementar de serviços), originariamente a legislação previa a possibilidade de utilização do trabalho temporário em virtude de acréscimo extraordinário de serviços, sendo pacífico na doutrina e jurisprudência que era possível tão somente em casos nos quais havia um aumento incomum da quantidade de serviços a serem realizados.

Atualmente, define-se a demanda complementar de serviços apta a ensejar a utilização do trabalho temporário (conforme arts. 2º, § 2º, da LTT e 43, IV, do Decreto) como sendo aquela oriunda de fatores imprevisíveis ou, em casos em que é decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

Com a alteração promovida por meio da Lei nº 13.429/2017, esta hipótese foi estendida e deixou de ser tão restrita, sendo que houve alargamento das possibilidades de utilização do trabalho temporário³⁶.

A hipótese legal possibilitou, assim, que a figura do trabalho temporário seja utilizada em virtude de acréscimos decorrentes de temporadas, como, por exemplo, em lojas em período próximo ao Natal ou para alta temporada em hotéis ou empreendimentos turísticos³⁷.

No tocante a essa alteração legislativa, a doutrina tece críticas, no sentido de que uma simples alteração na demanda da mão de obra, natural de toda empresa em determinados momentos, permitirá o recurso à utilização de trabalho temporário, uma vez que a lei autoriza a utilização dessa modalidade não só em virtude de fatores imprevisíveis ou extraordinários, mas também em virtude de fatores previsíveis cuja natureza seja intermitente, periódica ou sazonal³⁸.

O Decreto veda o recurso ao trabalho temporário sob a hipótese legal de “demanda complementar de serviços” tão somente nos casos em que a demanda é contínua ou permanente, bem como em caso de demanda decorrente de abertura de filial (art. 43, parágrafo único).

Contudo, não obstante a alteração e expansão ocorridas em 2017, o caráter excepcional da figura continua sendo obrigatório e apenas é possível o recurso ao trabalho temporário em caso de aumento excessivo da produção ou de serviços do cliente, sendo certo que, uma vez normalizada a produção ou serviços, indevida será a manutenção do TT no âmbito da utilizadora, sendo

36 VASCONCELLOS, *op. cit.*, p. 819.

37 DALLEGRAVE NETO, *op. cit.*, p. 35.

38 VASCONCELLOS, *op. cit.*, p. 812.

que a atual redação do dispositivo legal apenas “atenua, de certo modo, esse rigor interpretativo”³⁹.

Em relação à qualificação do TT, a redação original do art. 4º da Lei regulamentadora do trabalho temporário previa que a atividade das ETTs era colocar à disposição de outras empresas trabalhadores que fossem “devidamente qualificados” e, portanto, caberia discussão quanto à exigência legal de qualificação especial do TT. Entretanto, a nova redação legal, ao retirar a citada expressão, coaduna com o entendimento já existente anteriormente de que a qualificação exigida era apenas a qualificação para realização da atividade a ser realizada, não havendo que se falar em especialização profissional⁴⁰.

A única exceção à plena possibilidade de substituir provisoriamente um trabalhador que esteja afastado de suas atividades em virtude de qualquer suspensão ou interrupção contratual é a substituição de trabalhadores em greve. Isso, porque, como determina o art. 2º, § 1º, da Lei nº 6.019/74, à exceção dos casos previstos nela previstos (greves ilegais, por exemplo), é vedada a utilização do trabalho temporário para substituição de trabalhadores em greve. A vedação legal tem o intuito de não inibir movimento grevista⁴¹ e não desvirtuar ou descaracterizar o propósito do movimento⁴².

2.2 – Duração

Atualmente, o prazo do contrato de trabalho temporário, conforme arts. 10, §§ 1º e 2º, da LTT e 66 do Decreto é de 180 dias, podendo, desde que comprovada a manutenção das condições que justificaram o recurso ao trabalho temporário, ser prorrogado por até 90 dias. Em ambos os casos, os dias podem ser consecutivos ou não, conforme disposição legal. Dessa forma, a utilização de um mesmo TT por uma empresa cliente pode totalizar até 270 dias, consecutivos ou não.

A Lei determina, ainda, que a licitude de nova cedência temporária do trabalhador ao mesmo cliente, após completado o período máximo supramencionado, depende da observância de um intervalo de ao menos 90 dias⁴³ (arts.

39 DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, p. 579.

40 DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, p. 579-580.

41 CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias, *op. cit.*, p. 86.

42 BELMONTE, Pedro Ivo Leão Ribeiro Agra; BELMONTE, Viviana R. Moraya Agra. Aspectos jurídicos da Lei nº 6.019/74: trabalho temporário e terceirização, após a “lei da terceirização” (Lei nº 13.429/17) e a “reforma trabalhista” (Lei nº 13.467/17). *Revista LTr*, São Paulo, v. 81, n. 11, 2017. p. 1.314.

43 Período este intitulado de “quarentena” pela doutrina e jurisprudência. Cita-se, a título de exemplo, Godinho e Neves Delgado (*op. cit.*, p. 206), dentre outros.

10, § 5º, da LTT e 67 do Decreto), sob pena de caracterização de contrato de trabalho sem termo com a empresa cliente. Caso a realização das atividades tenha ocorrido por prazo menor que os previstos na LTT (180 dias prorrogáveis por mais 90 dias), o trabalhador pode ser recontratado para realizar atividades no mesmo cliente sem necessidade de observância do interregno da “quarentena” legal⁴⁴.

Registra-se que a Lei nº 13.429/2017 não apenas aumentou o prazo legal para utilização do trabalho temporário como também alterou a sua forma de contagem (que era realizada em meses e não em dias). Em sua redação original, o prazo máximo permitido era de três meses e poderia ser prorrogado apenas mediante autorização do então Ministério do Trabalho e Emprego (art. 10 em sua redação original).

O curto prazo de duração legal do trabalho temporário decorre da própria noção de brevidade e momentaneidade inerentes à figura, que se manteve mesmo após a reforma promovida pela Lei nº 13.429/2017⁴⁵.

Inicialmente, havia no Projeto de Lei nº 4.302 (que originou na Lei nº 13.429/2017) a previsão de que os prazos legais para utilização do trabalho temporário pudessem ser alterados mediante norma coletiva (art. 10, § 3⁴⁶). Contudo, referida previsão foi vetada pelo então Presidente da República, ao fundamento de que visava a evitar conflitos entre o contrato de trabalho temporário e o contrato de trabalho por tempo indeterminado, “preservando-se assim a segurança jurídica de ambas as modalidades”⁴⁷. Manteve-se, portanto, os prazos constantes no art. 10, §§ 1º e 2º, com impossibilidade de alargamento destes.

Uma vez que a LTT não apresenta nenhuma regra específica a ser observada quando da prorrogação, entendia-se pela aplicação analógica do art. 451 da CLT, que prevê que o contrato de trabalho por prazo determinado poderá ser prorrogado apenas uma vez. Dirimindo qualquer dúvida nesse sentido, o Decreto prevê expressamente no parágrafo único do art. 66 a possibilidade de uma única prorrogação do contrato, dentro do prazo anteriormente apontado.

44 CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias, *op. cit.*, p. 87.

45 DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, p. 581.

46 Cuja redação era “§ 3º O prazo previsto neste artigo poderá ser alterado mediante acordo ou convenção coletiva”.

47 Publicação por meio do Diário Oficial da União – Seção 1 – Edição Extra – 31/03/2017, Página 2 (Veto). Disponível em: [https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13429-31-marco-2017-784561-veto-152294-pl.html#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2013.429%2C%20DE%2031%20DE%20MAR%C3%87O%20DE%202017,presta%C3%A7%C3%A3o%20de%20servi%C3%A7os%20a%20terceiros](https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13429-31-marco-2017-784561-veto-152294-pl.html#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2013.429%2C%20DE%2031%20DE%20MAR%C3%87O%20DE%202017,presta%C3%A7%C3%A3o%20de%20servi%C3%A7os%20a%20terceiros.). Acesso em: 25 fev. 2022.

Ademais, é importante ressaltar que todos os prazos ora descritos devem ser observados quando o trabalhador realizar as atividades perante um mesmo cliente, não havendo necessidade de observância da “quarentena” quando o trabalhador for designado para outro cliente da ETT.

3 – Fragmentação da relação laboral

Durante a ocorrência do trabalho temporário, ocorre uma cisão dos poderes e deveres do empregador, dividindo-os entre a ETT e o cliente, em especial no âmbito dos poderes diretivo e disciplinar, da remuneração e da observância de regras de saúde e segurança do trabalho.

3.1 – Exercício dos poderes diretivo e disciplinar durante o recurso ao trabalho temporário

Não obstante ser a cedência temporária de trabalhadores regulamentada desde 1974, não havia, até a edição do Decreto nº 10.060/2019, qualquer previsão no ordenamento jurídico no tocante ao exercício dos poderes diretivo e disciplinar pelo empregador ou pela empresa cliente.

A jurisprudência e doutrina majoritárias defendiam que o cliente não poderia exercer quaisquer destes poderes sobre os trabalhadores, sob pena de caracterização de vínculo trabalhista. Uma vez constatada a existência de subordinação (e demais elementos da relação de emprego) do TT ao cliente, seria possível a caracterização do contrato de trabalho diretamente com o próprio cliente, por fraude na relação⁴⁸. Cabia à ETT a direção e fiscalização das atividades dos TTs⁴⁹. A doutrina era enfática ao determinar que o TT, mesmo realizando as atividades no âmbito do cliente, deveria ser subordinado à ETT, empresa com a qual possui contrato de trabalho⁵⁰.

Contudo, com a edição do Decreto nº 10.060/2019, passou a existir previsão expressa no sentido de que os poderes diretivo e disciplinar devem ser exercidos pela empresa cliente durante o período no qual o trabalhador estiver à sua disposição (art. 18), tendo sido mantida a previsão no atual Decreto.

Assim, não obstante todo o entendimento suprademonstrado, não há mais que se falar em ilegalidade nos casos nos quais o cliente exerce os poderes

48 DALLEGRAVE NETO, *op. cit.*, p. 38.

49 BELMONTE, Alexandre Agra, *op. cit.*, p. 29.

50 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – Relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1.017-1.018.

diretivo e disciplinar sobre o TT que lhe é cedido temporariamente. Necessário aguardar, entretantes, qual será o posicionamento da Corte Trabalhista Superior quanto às possibilidades e limites do exercício de referidos poderes do empregador pelo cliente, terceiro utilizador da força de trabalho obreira no dia a dia.

No que tange às sanções passíveis de serem aplicadas pela empresa cliente, registra-se que o Decreto não impõe qualquer limitação, nem mesmo em relação à rescisão contratual motivada por faltas obreiras. Tanto a LTT quanto o referido Decreto preveem, de maneira expressa, que é aplicável a pena cabal de rescisão motivada em virtude de situações ocorridas tanto entre o TT e a ETT quanto entre o TT e o cliente.

Contudo, merece melhor atenção tal disposição, na medida em que, por não fazer parte do contrato de trabalho, a empresa cliente não tem legitimidade para determinar a sua extinção, sendo possível que, no máximo, faça a exigência à ETT de substituição do TT.

A ETT, por sua vez, pode ou não extinguir o contrato de trabalho em virtude da falta cometida pelo TT, mesmo que a circunstância ensejadora da rescisão contratual tenha ocorrido apenas entre o TT e o cliente, conforme inteligência dos arts. 13 da LTT e 69 do Decreto. Seguem a mesma linha de raciocínio as penalidades de cunho pecuniário, na medida em que o pagamento da remuneração do TT é realizado pela ETT e não pelo cliente.

Dessa forma, não obstante o art. 58 do Decreto fazer previsão no sentido de que o cliente exercerá o poder disciplinar, para que seja possível uma efetiva aplicação de sanções, quando assim a circunstância o exigir, é necessária uma atuação coordenada entre ETT e cliente, sob pena de inefetividade na aplicação de sanções.

3.2 – Remuneração e outros benefícios

A LTT assegura ao TT o recebimento de remuneração equivalente à percebida pelos trabalhadores de mesma categoria empregados do cliente, conforme previsão do art. 12, *a*, cuja redação não foi alterada desde a publicação da lei em 1974. Assim, o TT faz jus a todas as verbas recebidas pelo empregado do cliente e não somente à mesma retribuição básica.

É garantido também, por meio dos arts. 9º, § 2º, da LTT e 56 do Decreto, que o TT terá o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos trabalhadores e existente nas dependências do cliente, ou local por ele designado. Nesse tocante, destaca-se que não se trata de garantir o mesmo

plano de saúde, por exemplo, mas tão somente os fornecidos no estabelecimento ou local designado⁵¹.

Apesar de a LTT não garantir expressamente ao TT os mesmos benefícios convencionais concedidos ao trabalhador efetivo do cliente, é pacífico na doutrina e jurisprudência⁵² que são estendidas ao TT todas as verbas às quais o empregado da empresa cliente faz jus, sejam verbas decorrentes da lei, de normas coletivas ou de mera liberalidade desta. A inexistência de garantia expressa nesse sentido é uma crítica comumente feita pela doutrina⁵³ à alteração legal realizada na LTT em 2017, que manteve a redação do art. 3º, que reconhece enquadramento sindical especial à ETT, o que acarretaria em tratamento discriminatório entre os trabalhadores que realizam as mesmas atividades.

Não obstante tal disposição, é pacífico o entendimento de que o conceito isonômico constante no dispositivo *supra* estende-se a todas as parcelas de cunho ou reflexo salarial. Entendimento diverso acarretaria afronta a tal regra⁵⁴, na medida em que provocaria diferenças de retribuição real entre empregados da mesma categoria.

Ademais, a isonomia em sentido amplo aqui defendida é também a preconizada pela CF, por meio dos princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da isonomia (art. 5º, *caput*) e da valorização do trabalho (art. 193, *caput*)⁵⁵. Em consonância também com as Convenções ns. 100 e 111 da OIT⁵⁶, que versam sobre a não discriminação salarial.

A LTT assegura, por meio do art. 12, *a*, “remuneração” equivalente, não apenas “salário” equivalente. Dessa forma, o legislador ordinário já assegura, desde 1974, o direito ao recebimento de todas as verbas recebidas pelo empregado da empresa cliente. Apenas não são devidas ao TT as verbas inerentes à pessoa do trabalhador, tal como as devidas em virtude de tempo de trabalho, por exemplo⁵⁷.

51 DALLEGRAVE NETO, *op. cit.*, p. 37.

52 A jurisprudência vem sendo consolidada por meio da OJ nº 383, SDI-I, TST (que trata especificamente da terceirização, mas pode ser utilizada analogicamente para a situação do trabalho temporário). Nessa mesma linha, Bomfim Cassar e Dias Borges (*op. cit.*, p. 87).

53 A título de exemplo, Cruz Vasconcelos (*op. cit.*, p. 813) e Bomfim Cassar e Dias Borges (*op. cit.*, p. 87).

54 DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, p. 584.

55 DALLEGRAVE NETO, *op. cit.*, p. 31.

56 Ratificadas pelo Brasil em 25.04.57 e 26.11.65, respectivamente.

57 SILVA, *op. cit.*, p. 550.

No que toca à responsabilidade pelo pagamento dos créditos laborais, o cliente tem responsabilidade subsidiária no tocante aos créditos referentes ao período em que ocorrer a contratação dos serviços da ETT (arts. 10, § 7º, da LTT e 74 do Decreto). Em caso de falência da ETT, a responsabilidade do cliente passa a ser solidária (arts. 16 da LTT e art. 74, parágrafo único, do Decreto). Entretanto, em observância ao trecho final do art. 16, a responsabilidade solidária do cliente quanto às verbas devidas ao TT abrange tão somente as determinadas na própria LTT⁵⁸.

Em relação aos recolhimentos à Previdência Social, a LTT determina que deve ser observada a regra geral da Lei nº 8.212/91, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, devendo o cliente reter 11% do valor bruto do serviço e efetuar o recolhimento em nome da ETT.

3.3 – Segurança/saúde e responsabilidade

No que toca às questões de segurança e saúde, a LTT e o Decreto são claros no sentido de que é responsabilidade do cliente a garantia de todas as condições necessárias para segurança, higiene e salubridade dos TTs, seja a atividade realizada em suas dependências, seja em outro local por ele designado (arts. 9º, § 1º, e 55, respectivamente).

Como já abordado, deve ser estendido ao TT o mesmo atendimento médico e ambulatorial concedido aos empregados do cliente, existente nas dependências deste ou em local por ele designado (arts. 9º, § 2º, da LTT e 56 do Decreto).

Ademais, caso o TT sofra algum acidente de trabalho, o cliente é obrigado a informar à ETT (arts. 12, § 2º, da LTT e 75 do Decreto). O dispositivo da LTT esclarece, ainda, que será considerado local de trabalho, nesse caso, “tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário”.

A atribuição de responsabilidade à empresa cliente não exime o empregador dos deveres de observar as regras de segurança e saúde do TT, em virtude do contrato de trabalho e responsabilidades atribuídas a qualquer empregador. As responsabilidades da ETT e do cliente quanto à segurança e saúde do trabalhador são independentes, embora ambas tenham as mesmas obrigações⁵⁹.

58 DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, p. 585.

59 SILVA, *op. cit.*, p. 549.

Por fim, no tocante à responsabilidade de cada uma das empresas em relação às verbas decorrentes de acidente de trabalho (e doença ocupacional⁶⁰), a responsabilidade será solidária independentemente de falência da ETT, uma vez que o cliente é diretamente responsável pela segurança e saúde do TT, observando-se o art. 942 do CC, que determina a responsabilidade solidária de todos os autores da ofensa⁶¹.

4 – Consequências da ilicitude

Conforme a LTT e o Decreto, caso a cedência de TTs não seja realizada em consonância com as regras legais, como, por exemplo, em caso de inobservância dos prazos máximos constantes no art. 10, §§ 1º e 2º, da LTT (art. 66 do Decreto), ou da “quarentena” determinada no art. 10, § 5º, (art. 67 do Decreto), será considerada ilícita e acarretará em transformação do contrato individual de trabalho temporário em contrato por tempo indeterminado diretamente com o cliente (arts. 10, § 6º, da LTT e 67, parágrafo único, do Decreto).

A mesma consequência terá a realização de contrato de prestação de serviços que não se enquadre nas hipóteses legais constantes no art. 2º da LTT⁶².

Em regra, haverá conversão do contrato de trabalho temporário em contrato por tempo indeterminado diretamente com o cliente sempre que forem desrespeitadas as regras da LTT para a legalidade do recurso à figura do trabalho temporário, uma vez que a regra geral é de proibição⁶³. Prioriza-se a formação de contrato de trabalho diretamente com o cliente em virtude de uma presunção de que este proporcionará melhores e mais estáveis condições de trabalho⁶⁴.

Há previsão de suspensão do funcionamento da ETT caso esta esteja funcionando sem atenção aos requisitos constantes no art. 6º da LTT – inscrição no CNPJ, registro na Junta Comercial da localidade de sua sede e capital social mínimo (art. 7º e parágrafo único).

A LTT e o Decreto preveem, ainda, que eventual cobrança pela ETT ao TT, de qualquer importância, mesmo a título de mediação (excetuados os descontos legais), acarretará o cancelamento do registro para funcionamento

60 Por força do art. 20, Lei nº 8.213/91, as doenças ocupacionais são equiparadas a acidente de trabalho para fins previdenciários e de indenização.

61 DALLEGRAVE NETO, *op. cit.*, p. 39.

62 DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, p. 579.

63 SILVA, *op. cit.*, p. 551.

64 BELMONTE, Pedro Ivo Leão Ribeiro Agra; BELMONTE, Viviana R. Moraya Agra, *op. cit.*, p. 1.315.

DOCTRINA

da ETT, além de sanções administrativas e penais cabíveis (arts. 18, parágrafo único, e 53 e parágrafos, respectivamente).

Por fim, ETT e cliente estão sujeitos ao pagamento de multas aplicadas pelo MTP em virtude de violações aos direitos dos trabalhadores (cujo valor irá variar de acordo com a capacidade da empresa, dos direitos violados e da ocorrência ou não de reincidência).

5 – Referências bibliográficas

BELMONTE, Alexandre Agra. Aspectos jurídicos atuais da terceirização trabalhista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 74, n. 4, 2008.

BELMONTE, Pedro Ivo Leão Ribeiro Agra; BELMONTE, Viviana R. Moraya Agra. Aspectos jurídicos da Lei nº 6.019/74: trabalho temporário e terceirização, após a “lei da terceirização” (Lei nº 13.429/17) e a “reforma trabalhista” (Lei nº 13.467/17). *Revista LTr*, São Paulo, v. 81, n. 11, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à reforma trabalhista*. São Paulo: Método, 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. A amplitude da terceirização instituída pela reforma trabalhista e seu impacto no mundo do trabalho. *Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 7, n. 72, 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/149670>. Acesso em: 25 fev. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil*. São Paulo: LTr, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – Relações individuais e coletivas do trabalho*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – Relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho – Parte II – Situações laborais individuais*. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2012.

SARAIVA, Renato; SOCLIENEO, Rafael Tonassi. *Direito do trabalho*. 20. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

SILVA, Paulo Renato Fernandes da. A nova Lei Geral de Terceirização do Trabalho no Brasil. *Revista LTr*, São Paulo, v. 81, n. 5, 2017.

VASCONCELLOS, Armando Cruz. Nova lei da terceirização: o que mudou? *Revista LTr*, São Paulo, v. 81, n. 7, 2017.

Recebido em: 02/03/2022

Aprovado em: 01/04/2022