



RT INFORMA



Decreto regulamenta o Trabalho Temporário

Publicado [Decreto n.º 10.060, de 14 de outubro de 2019 \(DOU 15/10/2019, Seção 1, Pág. 10\)](#), que regulamenta o trabalho temporário de que trata a Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

Esse normativo, que entrou em vigor na data de sua publicação (15.10.2019), veio regulamentar a lei e, ainda que não evidencie mudanças significativas, busca esclarecer e complementar a lei que dispõe sobre o trabalho temporário.

O decreto, além de definir o trabalho temporário, estabelece as hipóteses que autorizam esta forma de contratação (para substituição transitória de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços), bem como especifica as condições, atribuições e responsabilidades das empresas de trabalho temporário, das empresas tomadoras dos serviços ou clientes, e ainda os direitos, vedações e condições de labor dos trabalhadores temporários, e outros.

Considera-se trabalho temporário:

- **Aquele prestado por pessoa física contrata por uma empresa de trabalho temporário, que coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços ou cliente;**
- **Para atender a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou a demanda complementar de serviços.**

Obs: Não se considera demanda complementar de serviços as contínuas ou permanentes ou as decorrentes da abertura de filiais.

Confira os principais pontos do Decreto.

DEFINIÇÕES

Aplicam-se ao trabalho temporário as seguintes definições:

- **Empresa de trabalho temporário:** pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério da Economia, responsável pela colocação de trabalhadores temporários à disposição de outras empresas, tomadoras de serviços ou clientes, que deles necessite temporariamente.
- **Empresa tomadora de serviços ou cliente:** pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que, em decorrência de necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou de demanda complementar de serviços, celebre contrato de prestação de serviços de colocação de trabalhadores temporários com empresa de trabalho temporário.
- **Trabalhador temporário:** pessoa física contratada por empresa de trabalho temporário, colocada à disposição de uma empresa tomadora de serviços ou cliente, destinada a atender a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou a demanda complementar de serviços.
- **Demanda complementar de serviços:** demanda oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, que tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal. Não será considerada demanda complementar de serviços: a) as demandas contínuas ou permanentes; ou b) as demandas decorrentes da abertura de filiais.
- **Substituição transitória de pessoal permanente:** 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.
- **Contrato individual de trabalho temporário:** contrato de trabalho individual escrito, celebrado entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário.
- **Contrato de prestação de serviços de colocação à disposição de trabalhador temporário:** 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.

AS PARTES DO TRABALHO TEMPORÁRIO

No trabalho temporário, regido pela Lei n.º 6.019/1974, ora regulamentado pelo Decreto n.º 10.060/2019, há uma relação triangular de trabalho em que envolve a **Empresa de Trabalho Temporário**, a **Empresa Tomadora de Serviços ou Cliente**, e o **Trabalhador Temporário**.

O trabalhador temporário (pessoa física) é contratado por uma empresa de trabalho temporário para prestar serviços em outra empresa (tomadora ou cliente) para substituir temporariamente pessoal permanente ou para atender demanda complementar de serviços.

Da Empresa de Trabalho Temporário

De acordo com a lei e o regulamento, a empresa de trabalho temporário, intermediadora de mão de obra temporária, só poderá ser constituída por pessoa jurídica, e devidamente registrada no Ministério da Economia, com a finalidade de colocar trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente, desde que atendidos alguns critérios e requisitos.

Requisito para o funcionamento. Para o funcionamento da empresas de trabalho temporário é necessário o registro no Ministério da Economia, cujo pedido devará ser instruído com a seguinte documentação:

- Prova de constituição da pessoa jurídica e registro na Junta Comercial da localidade em que a empresa tenha sede;
- Prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica; e
- Capital social compatível com o quantitativo de empregados, observados 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 com até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);
 - c) Empresas com mais de vinte e com até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);
 - d) Empresas com mais de cinquenta e com 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).

A empresa de trabalho temporário, sempre que solicitado pelo Ministério da Economia, deverá fornecer-lhe as informações consideradas necessárias para subsidiar a análise do mercado de trabalho, podendo o fornecimento destas informações serem substituídos pelo uso do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial, sendo o cadastramento dos trabalhadores temporários efetivados junto ao Ministério da Economia.

Obrigações. Cabe à empresa de trabalho temporário:

- Remunerar e assistir os trabalhadores temporários quanto aos seus direitos;
- Anotar, no campo das anotações gerais da Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador temporário, ou em meio eletrônico que a substitua, a sua condição de temporário;
- Apresentar ao agente da fiscalização, sempre que solicitado, o contrato celebrado com o trabalhador temporário, a comprovação do recolhimento das contribuições previdenciárias e os demais documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações;
- Discriminar, separadamente, em nota fiscal os valores pagos a título de obrigações trabalhistas e fiscais e a taxa de agenciamento de colocação à disposição dos trabalhadores temporários.

Vedações. Às empresas de trabalho temporário será vedado:

- Contratar estrangeiro portador de visto provisório de permanência no País;
- Ter ou utilizar, em seus serviços, trabalhador temporário, exceto quando, o trabalhador seja contratado com outra empresa de trabalho temporário; e seja

comprovada a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços;

- Cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação de mão de obra, a qual poderá apenas efetuar os descontos previstos em lei, sob pena de cancelamento do registro para funcionamento, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.

Empresa Tomadora de Serviços ou Cliente

A empresa tomadora de serviços ou cliente (pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada) são aqueles que celebram contrato de prestação de serviço de trabalho temporário com a empresa de trabalho temporário, para que o trabalhador (temporário), empregado desta (empresa de trabalho temporário), preste seus serviços para a empresa tomadora ou cliente. A expressão pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada afasta a possibilidade de expandir esta atribuição às pessoas físicas.

Esta empresa tomadora de serviços ou cliente manterá, em seu estabelecimento, o contrato de prestação de serviços de colocação à disposição de trabalhadores temporários celebrado com a empresa de trabalho temporário, para sempre que solicitado, apresentar ao agente da fiscalização.

Condições de trabalho: A garantia de um ambiente de trabalho sadio para todos os empregados, mormente os temporários, é uma das condições do contrato celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços ou cliente, motivo pelo qual, esse decreto, esclareceu que é responsabilidade da empresa tomadora de serviços ou cliente garantir as condições de **segurança, higiene e salubridade** dos trabalhadores quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado, além de **atendimento médico, ambulatorial** e de **refeição** da mesma forma que disponibiliza ao seus empregados efetivos.

A empresa tomadora de serviços ou cliente ficam obrigados a comunicar à empresa de trabalho temporário quando da ocorrência de **acidente** em que a vítima seja um trabalhador temporário colocado à sua disposição (§ 2º do art. 12 da Lei nº 6.019, de 1974).

Inexistência de vínculo empregatício: Não haverá vínculo empregatício entre a empresa tomadora de serviço ou cliente e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário, independentemente do ramo dessa tomadora ou cliente, salvo nos casos de verificação de fraude.

Possibilidade de Subordinação: A empresa tomadora de serviços ou cliente exercerá o poder técnico, disciplinar e diretivo sobre os trabalhadores temporários colocados à sua disposição.

Abrangência de atividades no trabalho temporário: O contrato de trabalho temporário poderá dispor sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços ou cliente.

Trabalhador temporário

É a pessoa física contratada por empresa de trabalho temporário, disponibilizada para uma empresa tomadora de serviços ou cliente, com vistas a atender necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou a demanda complementar de serviço.

Direitos do trabalhador temporário: São assegurados a estes trabalhadores os seguintes direitos:



- Remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora de serviços ou cliente, calculada à base horária, garantido, em qualquer hipótese, o salário-mínimo regional;
- Férias proporcionais, calculado na base de um doze avos do último salário percebido, por mês trabalhado, nas hipóteses de dispensa sem justa causa, pedido de demissão, ou término normal do contrato individual de trabalho temporário;
- FGTS, na forma prevista em lei;
- Benefícios e serviços da Previdência Social;
- Seguro de acidente do trabalho;
- Anotação da sua condição de trabalhador temporário na sua CTPS;
- Adicional noturno de, no mínimo, 20% de sua remuneração;
- Descanso semanal remunerado;
- Jornada de trabalho de, no máximo, oito horas diárias, podendo ser superior na hipótese de a empresa tomadora de serviços ou cliente utilizar jornada de trabalho específica;
- Horas que excederem à jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, 50%;

Não se aplicará ao trabalhador temporário o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da CLT, tampouco a indenização do art. 479 do mesmo texto legal (indenização pela rescisão antecipada).

CONTRATOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Contrato individual de trabalho temporário

O contrato individual de trabalho temporário não se confunde com o contrato por prazo determinado previsto no artigo 443 da CLT e na Lei n.º 9.601/1998.

É o instrumento escrito pelo qual a empresa de trabalho temporário celebra com o trabalhador temporário colocado à disposição da empresa tomadora ou cliente, cujo conteúdo constará expressamente:

- Os direitos conferidos ao trabalhador temporário decorrentes da sua condição; e
- A indicação da empresa tomadora de serviços ou cliente.

Duração do trabalho temporário: O prazo de duração deste contrato será de no **máximo 180 dias corridos**, independentemente de a prestação de serviço ocorrer em dias consecutivos ou não, com a possibilidade de **prorrogação uma única vez por até 90 dias** corridos, desde que comprovada a manutenção das condições que ensejaram a contratação temporária, inclusive, não podendo o trabalhador ser colocado à disposição da mesma empresa tomadora de serviços ou cliente em novo contrato temporário antes de passados 90 dias, contados do término do contrato anterior, sob pena de caracterizar vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços ou cliente.

Vedação de cláusula de reserva: Será considerada nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibitiva da contratação do trabalhador pela empresa tomadora de serviço ou cliente.

Justa causa no contrato do trabalhador temporário: constituem justa causa para rescisão do contrato do trabalhador temporário os atos e as circunstâncias de que tratam os artigos 482 e 483 da CLT, que ocorram entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços ou cliente.

Contrato de Prestação de Serviços de Colocação de Trabalhadores Temporários à Disposição

É o documento escrito firmado entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços ou cliente, cujo objeto é a prestação de serviços de colocação de trabalhadores temporários.

Requisitos do contrato: para a prestação de serviços de colocação de trabalhadores temporários à disposição de outras empresas, é obrigatória a celebração de contrato escrito entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços ou cliente, cujo instrumento apresentará expressamente os seguintes requisitos:

- Qualificação das partes;
- Justificativa da demanda de trabalho temporário (Descrição do fato ensejador da contratação de trabalho temporário);
- Prazo e valor da prestação de serviços (Este valor corresponde a taxa de agenciamento da prestação de serviço de colocação à disposição de trabalho temporário);
- Disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local em que seja prestado o serviço.

Competência jurisdicional e responsabilidades pelo inadimplemento

Os litígios que envolvam a relação de trabalho entre empresa de trabalho temporário, empresa tomadora de serviços ou cliente e o trabalhador temporário serão dirimidos pela **Justiça do Trabalho**.

Em havendo inadimplemento por parte da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora de serviços ou cliente responderá **subsidiariamente** pelas obrigações trabalhistas em relação ao trabalhador temporário, referentes ao período em que for realizado o trabalho temporário. Salvo nas hipóteses de falência da empresa de trabalho temporário, onde a empresa tomadora de serviços ou cliente responderá **solidariamente** pelas verbas relativas ao período para o qual o trabalhador tenha sido contratado.

Na responsabilidade solidária a empresa tomadora de serviço ou cliente, responde de forma igualitária quanto aos eventuais débitos da empresa de trabalho temporário, sem qualquer ordem de preferência, enquanto na responsabilidade subsidiária, a empresa tomadora ou cliente apenas será cobrada/executada quando a empresa de trabalho temporário não satisfizer a obrigação.