



RT INFORMA



Você sabe a diferença entre o contrato de trabalho temporário e o contrato de trabalho intermitente?

O trabalho temporário - que tem previsão legal desde 1974 - e o trabalho intermitente - introduzido na legislação trabalhista em 2017 - possuem particularidades completamente diferentes. No entanto, muitos os confundem. Neste RT Informa esclareceremos do que se tratam e as principais características de cada um. Confira!

Trabalho temporário

No regime de trabalho temporário – tratado em legislação específica (introduzido pela [Lei nº 6.019/74](#) e alterado pela [Lei nº 13.429/2017](#)) – o empregado é contratado da empresa de trabalho temporário, que, por sua vez, o coloca à disposição, temporariamente, da empresa tomadora de serviços.

Assim, ao contrário do que ocorre no contrato por prazo determinado – em que a relação é composta por duas partes - aqui a relação é trilateral e a empresa tomadora de serviços, independentemente do seu ramo de atividade, não possui vínculo de emprego com o trabalhador temporário.

Trabalho temporário: relação com três componentes - trabalhador, empresa de trabalho temporário e empresa contratante. É prestado em caso de necessidade de substituição transitória de pessoal e de demanda complementar de serviços.

O trabalho temporário é possível nas seguintes situações:

- Necessidade de substituição transitória de pessoal: para, por exemplo, substituir um empregado permanente da empresa que esteja em férias ou em licença médica; ou
- Acúmulo extraordinário de serviço: necessidade de contratar alguém temporariamente para, por exemplo, dar conta do aumento de produção da empresa.

Para esse tipo de contratação, a empresa de trabalho temporário deve possuir registro junto ao Ministério do Trabalho (atual Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia).

O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços deve ser realizado por escrito e conter a qualificação das partes; o motivo que justifique a demanda temporária; o prazo para a realização dos serviços; o valor da prestação de serviços; e disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho. O contrato de trabalho temporário pode abordar atividades-meio e atividades-fim da tomadora de serviços.

A empresa tomadora de serviços poderá utilizar-se dos serviços do trabalhador temporário pelo prazo de até 180 dias, consecutivos ou não, prorrogável uma vez por até 90 dias, também consecutivos ou não, quando comprovada a manutenção das condições que deram ensejo à contratação.

Após tal prazo, o empregado temporário somente poderá ser colocado à disposição da mesma empresa tomadora de serviços em novo contrato temporário após 90 dias do término do contrato anterior. Do contrário, resta caracterizado o vínculo de emprego com a tomadora de serviços.

Quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado, a empresa contratante é responsável pela garantia das condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores temporários,

A empresa contratante tem a opção de estender ao trabalhador temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição que oferece aos seus empregados, existente em suas dependências ou local por ela designado.

São inaplicáveis as disposições do contrato de experiência ao trabalhador temporário contratado pela tomadora de serviços.

A responsabilidade da empresa contratante é subsidiária quanto às obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no [artigo 31 da Lei nº 8.212/91](#).

A empresa contratante tem obrigação de comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de acidente que vitimar o trabalhador temporário. Considera-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto o local da prestação do trabalho quanto a sede da empresa de trabalho temporário;

São direitos do trabalhador temporário:

- Remuneração equivalente àquela que recebem os empregados pertencentes à mesma categoria da empresa contratante calculados à base horária, garantido, em qualquer hipótese, o salário mínimo regional;
- Jornada de trabalho de 8 horas, remuneradas as horas extras não excedentes de 2 horas, com acréscimo de 50%;
- Férias proporcionais;
- Repouso semanal remunerado;
- Adicional noturno;
- Indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;
- Seguro contra acidente de trabalho;
- Proteção previdenciária (benefícios do INSS);
- Vale-transporte;
- Recolhimento das parcelas do FGTS; e
- Anotação na CTPS.

O contrato de trabalho temporário poderá rescindido por justo motivo (justa causa ou rescisão indireta) se quaisquer das partes (trabalhador temporário, empresa de trabalho temporário ou empresa tomadora de serviços) incorrer nos atos e circunstâncias previstos nos [artigos 482 e 483 da CLT](#).

No caso de falência da empresa de trabalho temporário, será solidária a responsabilidade da empresa tomadora de serviços pelas pagamento das verbas e pelo recolhimento das contribuições previdenciárias relativas ao período para o qual o trabalhador foi contratado para prestar-lhe serviços.

Trabalho intermitente

Antes da Lei nº 13.467/17 (Modernização Trabalhista), não havia previsão legal específica sobre o contrato de trabalho intermitente. Nessa modalidade de contratação não há subordinação contínua, sucedendo períodos alternados de prestação de serviços e de inatividade - que não serão considerados tempo à disposição do empregador e nos quais o trabalhador está livre para prestar serviços a outros contratantes. Ou seja, o empregado é convocado pela empresa de forma esporádica e só é remunerado com relação ao período em que prestou serviços.

Os períodos de prestação de serviços são determinados em horas, dias ou meses, independentemente da atividade do empregado e do empregador.

O contrato de trabalho deve ser celebrado por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser menor que o valor horário do salário mínimo nem àquele devido aos outros empregados da empresa que exercerem igual função, sejam intermitentes ou não.

Trabalho intermitente: prestação de serviços com subordinação não contínua, com períodos intercalados de trabalho e inatividade, ocasião em que o trabalhador pode prestar serviços a outros contratantes.

A empresa convocará o empregado para prestar serviços com, ao menos, 3 dias corridos de antecedência, por qualquer meio de comunicação eficaz. O empregado terá 1 dia útil do recebimento da convocação para responder. Caso contrário, presume-se a sua recusa, que, no entanto, não descaracteriza a relação de subordinação entre o empregador e o trabalhador.

De outra parte, caso o empregado aceite a oferta para comparecer ao trabalho, a parte que descumprir, sem motivo justo, pagará à outra, no prazo de 30 dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, sendo permitida a compensação em igual prazo.

Ao final de cada período de trabalho, o empregador deverá pagar imediatamente as seguintes parcelas, que deverão ser discriminadas em recibo:

- Remuneração;
- Férias proporcionais acrescidas de um terço;
- 13º salário proporcional;
- Repouso semanal remunerado;
- Adicionais legais; e
- Recolhimento do INSS e do FGTS com base nos valores pagos no período mensal, com o respectivo comprovante de cumprimento das obrigações.

A cada 12 meses, o trabalhador intermitente adquire o direito ao gozo de um mês de férias nos 12 meses subsequentes, período no qual não poderá trabalhar para o mesmo empregador.