

A Lei do Trabalho Temporário nº 6.019/74 e as mudanças trazidas pela Portaria nº 789/2014 do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE

Ana Amélia Mascarenhas Camargos

Sumário: **1** O contrato de trabalho temporário – **2** As mudanças trazidas com a Portaria nº 789/2014 do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE – Referências

1 O contrato de trabalho temporário

A relação de trabalho temporário constitui modalidade de contratação não prevista na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, assim instituída pela Lei nº 6.019/74 e regulamentada pelo Decreto nº 73.841/74.

Nos termos do art. 16 do decreto regulamentador, “considera-se trabalhador temporário aquele contratado por empresa de trabalho temporário, para prestação de serviço destinado a atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de tarefas de outra empresa”.

Por se tratar de modalidade de contratação regulamentada por lei específica, não se aplicam aos trabalhadores temporários as normas trazidas pela CLT – elemento diferenciador de fundamental importância para dissociá-lo do contrato de trabalho temporário por experiência.

Diante da inaplicabilidade da CLT, a Lei nº 6.019/74 dispõe uma série de direitos e garantias aos trabalhadores temporários em seu art. 12,¹ os quais devem ser

¹ Art. 12 da Lei nº 6.019/74: “Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

- a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;
- b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);
- c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;
- d) repouso semanal remunerado;
- e) adicional por trabalho noturno;
- f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;
- g) seguro contra acidente do trabalho;
- h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra “c” do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

§1º - Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário”.

interpretados sistematicamente com a legislação e regulamentos pertinentes a cada um. Apesar da limitação, não deixam de serem conferidas as garantias arroladas no art. 7º da Constituição Federal.

O art. 2º da referida norma estabelece duas hipóteses de admissão do contrato de trabalho temporário: (i) quando necessária a substituição temporária de pessoal regular e permanente; ou (ii) quando houver um aumento imprevisível e provisório da demanda de trabalho na empresa tomadora de serviços que torne necessária e irremediável a contratação de pessoal para acréscimo do seu quadro de empregados.

Na primeira hipótese, o ponto de fundamental destaque para o cabimento do contrato temporário de trabalho é a existência prévia de empregados efetivos que, por quaisquer motivos, tiveram que se afastar do trabalho em caráter passageiro. Seja pela ocorrência de férias do empregado, licenças médicas (nos 15 primeiros dias de início) ou demais formas de interrupção do contrato de trabalho, a empresa poderá se valer dessa modalidade de contratação.

Não cabe aqui valer-se do contrato temporário na hipótese de requalificação profissional de empregado, prevista no art. 476-A² da CLT, em razão da inverossimilhança entre a necessária crise financeira da empresa para cabimento da hipótese da CLT com o caráter temporário da substituição dos empregados. Da mesma forma, em casos de suspensão prolongada do contrato de trabalho de empregado efetivo, não será compatível a substituição por um contrato de trabalho temporário se observada a limitação temporal de contratação – 3 (três) meses – mesmo que considerada a prorrogação deste.

No que tange à segunda hipótese de admissão do trabalho temporário, a empresa deverá observar os dois elementos necessários para contratação do trabalho temporário. A situação extraordinária na demanda de serviços da empresa deverá ocorrer por um aumento imprevisível decorrente de um fato aleatório e aperiódico da empresa, o qual não se espera que aconteça tão brevemente, assim como também não se deva prolongar por um longo período, de modo a romper com a limitação temporal da contratação temporária.

A título de exemplo, tem-se a situação do comércio de chocolates durante a Páscoa, a indústria de brinquedos no Dia das Crianças e o comércio varejista de perfumaria, calçados e roupas nas festividades natalinas. Apesar do aumento nas vendas, não se pode considerar extraordinário o aumento da demanda de trabalho das empresas destes setores, pois ele ocorre anualmente e, assim, seria de pronto possível que se reorganizassem para o período em que o mercado está em efervescência.

² Art. 476-A da CLT: “O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação”.

Sob este paradigma, é de fundamental importância o preenchimento de ambos os elementos para a caracterização da hipótese legalmente prevista de contratação de mão de obra temporária, tal como o real caráter interpretativo da Lei nº 6.019/74.

Necessário ainda apontar que muito se confunde o trabalho temporário com o trabalho por prazo determinado, modalidade que se assenta nas hipóteses do art. 443 da CLT: contrato de experiência, contrato para obra certa e empresa de natureza transitória. Ainda que seja comum a todos o prévio conhecimento do termo de cessação do contrato individual de trabalho, essencialmente, o contrato temporário se diferencia dos demais pela necessidade extraordinária de contratação ou de substituição de pessoal efetivo, a qual deve ser previamente comprovada perante o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

Outro elemento diferenciador fundamental é a impossibilidade de contratação temporária de trabalho rural, situação que pode ser observada em outras formas de contratação por prazo determinado, como é o caso do contrato de safra.

Por fim, outro ponto que torna ainda mais clara essa diferenciação é o caráter triangular da relação de trabalho temporário.

Os arts. 2º, da Lei nº 6.019/74, e 1º, do Decreto Regulamentador nº 73.841/74, definem o contrato de trabalho temporário como “aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços”.

Ainda quanto à conceituação supratranscrita, a mera interpretação de sua redação nos possibilita conjecturar a natureza triangular desta relação de trabalho, na qual se inter-relacionam o trabalhador temporário, a empresa tomadora dos serviços e a empresa de trabalho temporário.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2012), o modelo contratual trazido pela Lei nº 6.019/74 produziu uma inflexão no sistema trabalhista do país, por contrapor ao modelo clássico de relação bilateral existente até então. Assim, dissociou-se a bilateralidade enquanto característica nata da relação jurídico trabalhista.

Se analisadas individualmente, tem-se destacadas 3 distintas relações jurídicas: uma relação empregatícia pactuada entre o trabalhador terceirizado e a empresa de trabalho temporário; uma relação contratual civil entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços; e ainda uma relação de trabalho formada pelo empregado e a empresa tomadora de seus serviços.

Esta última nos leva à tenra discussão doutrinária sobre o caráter *terceirizado* do trabalho temporário, enquanto hipótese lícita, nos termos da Súmula nº 331,³ editada pelo E. Tribunal Superior do Trabalho – TST.

³ Súmula nº 331 do TST:

“CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

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)”.

A priori, quando se analisa a relação de emprego temporária, pode-se concluir que esta não se insere na chamada mão de obra terceirizada. Isto, pois, a adoção de uma conceituação restrita do termo não torna possível a assimilação de uma agência de colocação de mão de obra, tal qual àquelas agências responsáveis pela contratação de profissionais destinados à realização plena de atividades, com todo o maquinário para exercício desta. É necessário nos atermos à conjuntura da época na qual foi editada a Lei do Trabalho Temporário, em 1974, momento no qual o fenômeno da terceirização tal como conhecemos hoje ainda não havia ganhado seus contornos.

Como bem pontua o Professor Homero Batista Silva (2011), tornou-se popular a assunção do vocábulo terceirização para toda e qualquer forma de contratação de trabalho que não seja aquela prevista na CLT. Assim, estando o empregado prestando quaisquer serviços à empresa nas suas instalações, entende-se que a relação é terceirizada. Entretanto, originalmente, a concepção da Lei do Trabalho Temporário não buscava servir como forma de substituição de mão de obra de trabalho ou subcontratação de serviços especializados da forma como ocorre com a terceirização.

Ainda assim, há doutrinadores que veem a própria forma de contratação temporária criada pela Lei nº 6.019/74 como o início da regulamentação normativa da terceirização no mercado privado.

Claro que o processo de terceirização se expandiu para além da hipótese em questão. Todavia, é possível visualizarmos a contratação temporária como uma forma de trabalho terceirizado, se assim analisarmos o termo em sua acepção ampla e, ainda, se considerarmos a ausência de definição legal para este. Trata-se de um consenso social adquirido a partir das reformulações ocorridas na morfologia do próprio direito do trabalho.

2 As mudanças trazidas com a Portaria nº 789/2014 do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE

Em 2.6.2014 foi editada a Portaria nº 789, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a qual estabelece a possibilidade de prorrogação do prazo máximo de duração do contrato estabelecido no art. 10 da Lei nº 6.019/74.⁴

A supramencionada lei ordinária limita a contratação de trabalho temporário ao período máximo de 3 (três) meses, ressalvadas as hipóteses de autorização confiadas pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo (à época) Departamento Nacional de Mão de Obra.

Atualmente, as exceções mencionadas pelo dispositivo legal são de competência do Ministério do Trabalho e Emprego, o qual, após anos da edição da norma, supriu a lacuna existente, editando a portaria em estudo.

⁴ Art. 10 da Lei nº 6.019/74: “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”.

Seguindo as hipóteses de celebração do contrato de trabalho temporário, três são as hipóteses que possibilitam o elastecimento do prazo máximo de 3 (três) meses fixados na lei ordinária.

Caso o contrato individual de trabalho tenha sido firmado por substituição transitória de pessoal regular e permanente, apresentam-se duas hipóteses de cabimento do pedido de prorrogação contratual por mais três meses com relação a um mesmo empregado: quando ocorrerem circunstâncias, já conhecidas na data da sua celebração, que justifiquem a contratação de trabalhador temporário por período superior a três meses; ou quando houver motivo que justifique a prorrogação de contrato de trabalho temporário, que exceda o prazo total de três meses de duração.

Em ambas as hipóteses, dentro das condições estabelecidas, o contrato individual de trabalho temporário não poderá ultrapassar o período máximo de 9 (nove) meses, incluídas em tal período eventuais prorrogações. Neste caminho, a empresa poderá previamente contratar um novo empregado temporário em caráter provisório no período superior ao estipulado pela lei ordinária, se assim atender a uma das situações elencadas e, desde que estas exijam um período superior ao de 3 (três) meses.

Caso a empresa tenha admitido trabalhador temporário por acréscimo extraordinário de serviços, surge a terceira hipótese de elastecimento do prazo máximo fixado, na qual se permite prorrogação do contrato por até 3 (três) meses além do prazo previsto na Lei nº 6.019/74, desde que perdure o motivo justificador da contratação.

Com relação a essa hipótese, dois pontos a diferenciam das situações anteriormente previstas: primeiramente, há uma nova condição para ampliação do prazo de duração do contrato de trabalho – a continuidade da situação imprevisível e atípica que ensejou a necessidade de contratação de novo profissional temporário. Assim, estará limitada a duração do motivo ao período de ampliação contratual. Num segundo momento, a dilação do prazo está limitada a um período de até 3 (três) meses, que, somados ao período legalmente previsto, totaliza uma limitação de até 6 (seis) meses de duração do contrato de trabalho temporário, quando este advier de acréscimo extraordinário de serviços.

Em atendimento ao registrado na Lei nº 6.019/74, a portaria desde já determina a necessidade de prévia autorização para contratação temporária em qualquer das hipóteses nela elencadas.

Assim, caso o contrato de trabalho temporário seja celebrado desde o início com prazo superior a três meses (hipótese do art. 2º, inc. I da portaria), deverá ser solicitada a autorização com antecedência mínima de cinco dias do seu início. Na hipótese de o contrato necessitar de prorrogação após sua celebração (hipóteses dos arts. 2º, inc. II e 3º da portaria), a autorização deverá ser solicitada até cinco dias antes do termo final inicialmente previsto.

Importante destacar que a estipulação de contrato de trabalho temporário por prazo superior a 3 meses, conforme disposto no art. 10 da Lei nº 6.019/74, sem que haja qualquer autorização prévia do MTE para tanto, ocasiona a sua transformação automática em contrato de trabalho por prazo indeterminado após o término do limite temporal de noventa dias, assim disposto na norma vigente.

Quadro exemplificativo

Motivo justificador da contratação temporária	Substituição transitória de pessoal regular e permanente.	Acréscimo extraordinário de serviços.
Hipóteses de prorrogação do contrato individual de trabalho temporário	<p>i. Quando ocorrerem circunstâncias, já conhecidas na data da celebração do contrato, que justifiquem a contratação por período superior a 3 meses (art. 2º, inc. I da Portaria nº 789/14).</p> <p>ii. Quando houver motivo que justifique a prorrogação de contrato de trabalho temporário, que exceda o prazo total de três meses de duração (art. 2º, inc. II da Portaria nº 789/14).</p>	Desde que perdure o motivo justificador da contratação (art. 3º da Portaria nº 789/14).
Prazo para prorrogação do contrato individual de trabalho	6 meses além do prazo determinado pelo art. 10 da Lei nº 6.019/74 (art. 2º, parágrafo único da Portaria nº 789/14).	3 meses além do prazo determinado pelo art. 10 da Lei nº 6.019/74 (art. 2º, parágrafo único da Portaria nº 789/14).
Duração máxima do contrato de trabalho	9 meses (art. 2º, parágrafo único da Portaria nº 789/14).	6 meses (art. 4º, §3º da Portaria nº 789/14).
Prazo para o pedido de autorização	<p>i. Antecedência mínima de 5 dias antes do início (art. 4º, §1º da Portaria nº 789/14 MTE).</p> <p>ii. Até 5 dias antes do termo final inicialmente previsto (art. 4º, §2º da Portaria nº 789/14 MTE).</p>	Até 5 dias antes do termo final inicialmente previsto (art. 4º, §2º da Portaria nº 789/14).

Referências

- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2006.
- SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado – Contrato de trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. v. 6.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

CAMARGOS, Ana Amélia Mascarenhas. A Lei do Trabalho Temporário nº 6.019/74 e as mudanças trazidas pela Portaria nº 789/2014 do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 4, n. 17, p. 33-39, abr./jun. 2015.
