

## Lei 6.019/74 – Trabalho temporário e terceirização

Por: *Mariana Maia Ehrenberger*

A Lei 6.019 de 3 de janeiro de 1974 estabelece procedimentos para contratação de trabalhadores temporários e para a prestação de serviços a terceiros – terceirização. Também trata das implicações jurídicas decorrentes desse tipo de contratação. Em 14 de outubro de 2019, foi editado o Decreto 10.060, que regulamenta esta lei.

Abaixo, seguem alguns questionamentos:

### CONTRATO TEMPORÁRIO:

#### O que é o trabalho temporário?

É aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário (ETT). O trabalhador temporário fica à disposição de uma empresa tomadora de serviços ou cliente, para atender necessidade de substituição transitória de pessoal permanente, como férias, afastamentos e licenças, ou demanda complementar de serviços, como no Natal, na Páscoa ou em outras datas comemorativas.

#### O que se considera empresa de trabalho temporário?

É a 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.

#### E empresa tomadora de serviços ou cliente?

É a pessoa jurídica, ou entidade a ela equiparada, que celebre contrato de prestação de serviços de colocação de trabalhadores temporários com empresa de trabalho temporário.

#### Qual o prazo de duração do contrato de trabalho temporário?

Este contrato não poderá exceder 180 dias – consecutivos ou não – de serviços prestados ao mesmo empregador. Quando comprovada a manutenção das condições firmadas, o prazo pode ser prorrogado por até 90 dias.

#### Há carência para recontratar um trabalhador temporário?

O trabalhador que cumpriu o período de 270 dias de trabalho (180 mais 90 dias de prorrogação) somente poderá ser colocado à disposição do mesmo empregador após 90 dias do término do contrato anterior. A contratação sem observância a este prazo caracteriza vínculo de emprego entre o trabalhador e a empresa tomadora ou cliente.

#### O trabalhador temporário pode se submeter ao contrato de experiência?

Não. O contrato de experiência não se aplica ao trabalhador temporário contratado pela tomadora de serviço.

#### Qual a responsabilidade da empresa tomadora de serviço ou cliente neste tipo de contrato?

A responsabilidade é subsidiária pelas obrigações trabalhistas no período que ocorrer o contrato. O recolhimento previdenciário observará o disposto nos artigos 31 e 33 da Lei 8.212/1991 que estabelecem:

**Art. 31.** A empresa contratante de serviços executados mediante cessão de mão de obra, inclusive em regime de trabalho temporário, deverá reter 11% do valor bruto da Nota Fiscal ou fatura de prestação de serviços e recolher, em nome da empresa cedente da mão de obra, a importância retida até o dia 20 do mês subsequente ao da emissão da respectiva Nota Fiscal ou fatura, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia, observado o disposto no § 5º do art. 33 desta Lei.

**Art. 33.** À Secretaria da Receita Federal do Brasil compete planejar, executar, acompanhar e avaliar as atividades relativas à tributação, à fiscalização, à arrecadação, à cobrança e ao recolhimento das contribuições sociais previstas no parágrafo único do art. 11 desta Lei, das contribuições incidentes a título de substituição e das devidas a outras entidades e fundos.

(...)

§ 5º O desconto de contribuição e de consignação legalmente autorizadas sempre se presume feito oportuna e regularmente pela empresa a isso obrigada, não lhe sendo lícito alegar omissão para se eximir do recolhimento, ficando diretamente responsável pela importância que deixou de receber ou arrecadou em desacordo com o disposto nesta Lei.

A responsabilidade é solidária em caso de falência da empresa de trabalho temporário.

#### Qual a diferença entre responsabilidade solidária e subsidiária?

Na responsabilidade solidária, o credor poderá cobrar a dívida integralmente de qualquer uma das partes integrantes do negócio jurídico. O credor pode exigir o débito de um devedor solidário ou mais de um ou de todos – ele escolhe de quais exige a integralidade do débito. Importante ressaltar que a solidariedade não se presume; resulta da lei ou da vontade das partes.

Já a responsabilidade subsidiária, ocorre quando uma empresa se torna responsável pelos débitos de outra, somente quando esta não paga o seu débito.

#### O que é vedado à empresa de contrato temporário?

É proibido à empresa de contrato temporário:

- Contratar estrangeiro portador de visto provisório de permanência no país;
- Cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos previstos em Lei;
- 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;

- Contratação para substituir trabalhadores em greve.

#### Quais são os direitos assegurados ao trabalhador temporário?

- Remuneração equivalente à dos empregados da mesma categoria na empresa contratante;
- Jornada de trabalho de até oito horas diárias, salvo se a empresa tomadora de serviços ou cliente utilizar jornada de trabalho específica;
- Horas extras com adicional de, no mínimo, 50%;
- Férias proporcionais;
- Repouso semanal remunerado;
- Adicional noturno;
- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, na forma prevista em lei;
- Seguro de acidente do trabalho;
- Proteção previdenciária;
- Anotação da sua condição na CTPS, conforme regulamentado em ato do Ministro da Economia.

### TERCEIRIZAÇÃO:

#### O que é a prestação de serviço a terceiros – terceirização?

Consiste na contratação de trabalhadores, por intermédio de uma empresa de trabalho temporário, para realização de serviços em qualquer atividade da empresa contratante, inclusiva na sua atividade principal.

#### Quando ocorre o vínculo trabalhista entre empregado e contratante?

Em regra, não há vínculo de emprego entre o trabalhador terceirizado e a empresa contratante, salvo se houver fraude na terceirização ou se a terceirização for ilegal ou ilícita.

#### Quais são os direitos assegurados aos empregados terceirizados?

São asseguradas as mesmas condições relativas à alimentação (quando oferecida em refeitórios), transporte, atendimento médico ou ambulatorial (existente nas dependências da contratante ou local por ela designado) e treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir. Também são garantidas condições sanitárias, medidas de proteção à saúde e segurança no trabalho e instalações adequadas à prestação do serviço.

#### E o salário? Será igual?

Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, salário equivalente.

#### É permitida a subcontratação de outra empresa prestadora de serviços a terceiros?

Sim, a empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

#### O empregado pode ser recontratado como terceirizado da mesma empresa em que trabalhava?

O empregado demitido não poderá prestar serviços para a mesma empresa na qualidade de empregado terceirizado antes de decorridos o prazo de 18 meses contados a partir da demissão do empregado.

#### Existem outras proibições?

Sim. É proibido à empresa contratante utilizar trabalhador em atividade diversa daquela que foi objeto do contrato. Além disso, é vedado à pessoa jurídica prestar serviços à contratante se, nos últimos 18 meses, figurou na qualidade de empregado ou de trabalhador sem vínculo empregatício desta, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

#### As normas de terceirização são aplicáveis a todas as empresas prestadoras de serviços?

Não. As normas previstas na Lei 6.019 não se aplicam às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial e, subsidiariamente, pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

#### A contratante terá que tipo de responsabilidade pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias do trabalhador?

A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto na Lei 8.212/1991, art. 31 (retenção previdenciária).

#### Qual a diferença entre o trabalho temporário e a terceirização?

O trabalho temporário não se confunde com a prestação de serviços a terceiros (terceirização).

O contrato de trabalho temporário é especial e com duração certa. O vínculo é intertemporal pela empresa de trabalho temporário, mas o empregado é subordinado à empresa contratante, logo este empregado recebe os mesmos benefícios dos profissionais efetivos, inclusive no que tange ao salário. Além disso, o motivo justificador da contratação é atender a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente e demanda complementar de serviço da empresa tomadora ou cliente.

Já a terceirização, é um contrato de prestação de serviço por prazo indeterminado. A contratação é feita por meio de uma empresa intermediária (prestadora de serviço) entre a contratante (tomadora) e o trabalhador. O vínculo e a subordinação de emprego ocorrem entre a empresa prestadora de serviço e o trabalhador. Não há um motivo justificador para a contratação. Além disso, o contrato pode abranger qualquer atividade desenvolvida na empresa (atividade-meio e atividade-fim).

#### Em caso de dúvida ou para mais esclarecimentos, entre em contato com a Assessoria Jurídica da FAEMG.