



**CIRCULAR Nº 01/2013 – SÚMULA 378 DO TST ESTABILIDADE ACIDENTARIA
X CONTRATO TEMPORÁRIO**

Prezados Associados,

A **ASSERTTEM** – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS TERCEIRIZÁVEIS E DE TRABALHO TEMPORÁRIO, encaminha a V.Sa., alguns balizadores no que tange a questão **“garantia de emprego oriunda do acidente do trabalho nos contratos de trabalho temporário Lei 6.019/74.**

Vejamos:

1) Qual será o procedimento correto a ser adotado?

De acordo com o art. 10, da lei 6.019/74, o prazo máximo da contratação temporária é de 03 meses, salvo prorrogação autorizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através de suas Superintendências Regionais.

Ainda, de acordo com o art. 2º, da referida lei, tanto a contratação do temporário, assim como a manutenção do vínculo temporário só poderão ocorrer nos casos autorizados pela Lei 6.019/74, quais sejam:

- i)** acréscimo extraordinário de serviços;
- ii)** necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente da tomadora de serviços da tomadora.

Ora, a manutenção do vínculo temporário por acidente de trabalho não está dentre os requisitos legais do trabalho temporário.

Sendo assim, com base na lei 6.019/74, Lei que rege a contratação temporária, o procedimento correto é a rescisão do contrato, por término de contrato, no vencimento do prazo legal (3 meses) .

Cabe esclarecer, que apesar desse procedimento ter base legal, insta frisarmos que é procedimento de risco e poderá acarretar no ajuizamento de reclamatória trabalhista, já que com a alteração da

Súmula 378, do TST, muitos aplicadores do Direito estão se posicionando no sentido de reconhecer a estabilidade acidentária provisória também ao trabalhador temporário.

2) Devemos prorrogar o contrato por mais 03 meses?

Em tese não, pois a ocorrência de acidente de trabalho não está entre os motivos autorizadores da prorrogação do contrato temporário, conforme resposta acima.

A prorrogação do contrato temporário depende da manutenção das circunstâncias que autorizaram a contratação. Se a necessidade transitória da tomadora não mais subsiste, não há fundamento/motivo legal que justifique o pedido de prorrogação do contrato junto ao MTE.

Portanto, para prorrogar-se o contrato temporário é necessário que a justificativa do elastecimento do prazo tenha respaldo legal e que esteja vinculada ao motivo que ensejou a contratação do temporário, fatos estes que não existem no caso em tela.

3) No caso de aplicarmos a estabilidade provisória de acordo com a nova Súmula 378 do TST, como proceder legalmente já que de acordo com a lei 6.019/74 o contrato não poderá ultrapassar os 3 meses , prorrogáveis por igual período (total máximo de 6 meses)?

Optando a empresa em seguir a orientação do item III, da Súmula 378, do TST e reconhecer a estabilidade de 12 meses após a alta medica pelo INSS, o contrato temporário não se transformará em prazo indeterminado, o contrato continuará sendo temporário (lei 6.019/74), e o trabalhador temporário terá findado o seu contrato no final da estabilidade mediante rescisão por término de contrato e não por demissão sem justa causa. O prazo ficará elastecido por determinação judicial, mas o contrato continuará regido pela Lei 6019/74.

Ademais, o Departamento Jurídico da **ASSERTTEM** encontra-se à disposição para esclarecimentos necessários, por e-mail juridico@asserttem.com.br

São Paulo, 30 de janeiro de 2013

Marcos Aurélio de Abreu
Diretor de Assuntos Legais