

Prezados Associados,

No dia 29 de novembro, a ASSERTTEM promoveu um fórum para análise das alterações introduzidas pelas Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) que têm reflexo na Lei nº 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário).

No tocante às alterações introduzidas pela Lei nº 13.429/2017, ficou compreendido pelos participantes do fórum o seguinte:

1 – Ampliou a hipótese legal de contratação e o prazo de duração do contrato de trabalho temporário. Além da hipótese de contratação de trabalho temporário para substituição de pessoal regular e permanente, a Lei nº 13.429/17 substituiu o conceito de acréscimo extraordinário de serviços pelo de demanda complementar de serviços (“Considera-se complementar, a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.”). Assim, a lei traz quatro espécies distintas de demandas complementares: as imprevisíveis; as previsíveis, que se subdividem em intermitente (aquela em que ocorrem interrupções; que cessa e recomeça por intervalos; intervalada, descontínua), periódicas (que reaparece em intervalos regulares, cíclica) e a sazonal (típica de determinada estação ou época);

2 – Estabeleceu expressamente as responsabilidades da empresa utilizadora de trabalho temporário, quais sejam, garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado e estender ao temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas suas dependências ou local por ela designado;

3 - Regulamentou em texto de Lei, o entendimento da Súmula 331 do TST de que o empregado temporário pode trabalhar na atividade meio e na atividade fim da empresa Utilizadora;

4 – Alterou a duração do contrato de trabalho temporário. O contrato de trabalho temporário poderá ser de até 180 dias. Mantido o motivo justificador, o contrato poderá ser prorrogado por até 90 dias. Para o retorno do mesmo trabalhador em contrato de trabalho temporário na mesma utilizadora deverá aguardar o interstício de 90 dias;

5 – Sobre a rescisão do contrato de trabalho, alterou o prazo de pagamento das verbas rescisórias para 10 dias contados do término do contrato, tendo em vista a revogação do § 6º, alíneas “a” e “b” da CLT; neste mesmo prazo, deverá ser entregue ao trabalhador os documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes e feita a anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

Já no que se refere às alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista, ficou decidido pelos participantes o seguinte:

1 – A modalidade de contrato de trabalho intermitente não se aplica ao trabalho temporário. O conceito de intermitência constante na lei do trabalho temporário refere-se à espécie de demanda complementar de serviços. Já o trabalho intermitente previsto no artigo 443, § 3º, da CLT é espécie de prestação de serviços, com subordinação, não contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de demanda que o empregador possuir para esta contratação, já que a lei não condiciona esta contratação à existência de um motivo justificador como o faz com o trabalho temporário. Assim, o trabalho temporário não engloba o trabalho intermitente, podendo os associados constituírem um novo serviço para gerenciamento desta nova modalidade de contrato de trabalho;

2 – No tocante ao registro do contrato de trabalho na CTPS, a lei aumentou o valor da multa no caso de empregado sem registro; trouxe a exceção ao critério da dupla visita, que significava que o fiscal deveria fazer, obrigatoriamente duas visitas, a primeira para instruir o empregador sobre o que fazer para sanar eventual irregularidade e a segunda para verificar se as medidas cabíveis foram adotadas; estabeleceu, assim, maior controle do registro dos empregados antes de iniciar o contrato de trabalho;

3 – Sobre as horas *in itinere*, não é mais considerada tempo à disposição da empresa, sendo extinta a obrigação do controle e do pagamento destas;

4 – A Reforma Trabalhista alterou o pagamento do tempo suprimido do intervalo intrajornada para indenizatório com adicional de 50% (cinquenta por cento); a jurisprudência entendia que se o empregado não usufruísse o intervalo integral, a empresa deveria pagar o período total do intervalo, com acréscimo de no mínimo 50%, o qual tinha natureza salarial. (Súmula 437 do TST);

5 – Por fim, quanto ao desconto das contribuições sindicais, só poderá ser feito com prévia e expressa autorização do empregado, que poderá ser opor ao pagamento destas, tendo em vista que não é mais obrigatória.

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

São Paulo, 18 de dezembro de 2017.

Marcos Abreu

Diretor Jurídico

“Trabalho Temporário não é Terceirização”