



INFORMATIVO 10/2019 | NOVEMBRO

DECRETO Nº 10.060/2019 REGULAMENTA O TRABALHO TEMPORÁRIO

O quê e quando regulamentou? O Decreto nº 10.060, publicado no Diário Oficial da União em 15.10.2019, regulamentou a modalidade de trabalho temporário prevista na Lei nº 6.019/1974.

O que estabelece a partir de agora? Este Decreto conceitua algumas situações relativas a modalidade de trabalho temporário que anteriormente geravam incertezas e interpretações dúbias. Destacam-se, por exemplo, as noções de demanda complementar de serviços (*decorrente de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, que tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal*) e de substituição transitória de pessoal permanente (*é a substituição de trabalhador permanente da empresa tomadora de serviços ou cliente afastado por motivo de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, tais como férias, licenças e outros afastamentos previstos em lei*). Ainda, fica estabelecido que não constituem demanda complementar de serviços as contínuas ou permanentes e aquelas decorrentes da abertura de filiais.

O Decreto também reforça que o trabalho temporário não se confunde com prestação de serviços a terceiros e contrato intermitente.

Alguns pontos regulamentados pelo Decreto nº 10.060/2019 que merecem destaque:

a) Prazo: a duração do contrato individual de trabalho temporário é de 180 dias, podendo ser prorrogado apenas uma vez, por até 90 dias corridos, considerando a contagem dos intervalos contratuais;

b) Carência: o trabalhador temporário poderá ser novamente contratado pela mesma empresa após 90 dias, contados do término do contrato anterior. A contratação realizada antes deste prazo caracteriza vínculo empregatício direto com a contratante;

c) Direitos trabalhistas assegurados aos trabalhadores temporários: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma da Lei (não constava na Lei nº 6.019/1974); férias proporcionais calculadas na base de um 1/12 do último salário; remuneração equivalente a dos empregados da mesma categoria da empresa tomadora de serviços, calculada à base horária, garantido, em qualquer hipótese, o salário-mínimo regional; benefícios e serviços da Previdência Social; seguro de acidente do trabalho;

d) Jornada de trabalho: de oito horas por dia, podendo ter duração superior se a empresa tiver jornada de trabalho específica; remuneração com acréscimo mínimo de 20% quando o trabalho for noturno (das 22 horas às 5 horas); horas extras remuneradas com acréscimo mínimo de 50%; descanso semanal remunerado; possibilidade de exceder a jornada de trabalho nas hipóteses de a empresa tomadora de serviços utilizar jornada de trabalho específica;

e) Carteira de trabalho: anotação da condição de trabalhador temporário no campo “anotações gerais” na CTPS ou em meio eletrônico que a substitua;

f) Condições de segurança, higiene e salubridade: a empresa tomadora deverá manter os trabalhadores temporários em condições de segurança, higiene e salubridade, além de fornecer atendimento ambulatorial e de refeição, da mesma forma que disponibiliza aos seus empregados efetivos;



**GARCEZ ADVOGADOS
ASSOCIADOS**
OAB/RS 160

INFORMATIVO 10/2019 | NOVEMBRO

g) Despedida: em caso de despedida sem justa causa, o trabalhador temporário não terá direito à indenização pela metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Importante: O Decreto nº 10.060/2019 determina que a responsabilidade do tomador de serviços é subsidiária com as empresas de trabalho temporário, salvo na hipótese de falência (oportunidade em que a responsabilidade é solidária no tocante às verbas trabalhistas relativas ao período da contratação temporária). Ainda, a empresa tomadora dos serviços tem a opção de dar ordens ao trabalhador temporário sem que seja configurado vínculo empregatício.