

## CONSULTA JURÍDICA

**Data:** 20/07/2011

**Assunto:** Inexigibilidade de implementação de PCMSO e de PPRA para trabalhadores temporários

A Empresa de Trabalho Temporário (ETT) é uma agencia privada de emprego temporário (APTT), controlada pelo Governo Federal para evitar abusos por parte das empresas em geral na contratação de trabalhadores temporários.

Para a empresa de trabalho temporário exercer suas atividades ela deve estar devidamente registrada e autorizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, mediante a emissão de certificado de registro de trabalho temporário. Além disso, para haver a prorrogação do contrato de trabalho temporário deverá existir prévia autorização desse órgão, através de umas das suas Superintendências Regionais do Trabalho (art. 5º e 10, Lei 6.019/74).

Esclareça-se, ainda, que a atuação das empresas de trabalho temporário ou APTT está devidamente autorizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), existindo expressa previsão sobre a ETT na Convenção nº 181, conforme art. 1º, b, que assim dispõe:

*"Artigo 1º*

*Para os efeitos da presente Convenção, a expressão «agência de emprego privada» designa qualquer pessoa singular ou colectiva, independente das autoridades públicas, que preste um ou mais dos seguintes serviços referentes ao mercado de trabalho:*

*a) omissis;*

*b) Serviços que consistem em empregar trabalhadores com o fim de os pôr à disposição de uma terceira pessoa, singular ou colectiva (adiante designada «empresa utilizadora»), que determina as suas tarefas e supervisiona a sua execução;"*

As hipóteses de contratação de trabalhadores temporários estão previstas taxativamente na Lei 6.019/74, em seu art. 2º, e são elas: necessidade transitória de substituição do pessoal regular e permanente; ou acréscimo extraordinário de serviços de uma empresa em qualquer ramo de atividade, podendo o trabalhador temporário ser contratado tanto para o desempenho de **atividades-fim**, como para o desempenho de **atividades-meio** da empresa tomadora.

Portanto, fora dessas duas hipóteses, a contratação de trabalhadores temporários torna-se ilegal.

A lei 6.019/74, além de elencar as hipóteses possíveis de contratação do trabalhador temporário, também assegura direitos mínimos a ele, dentre os quais, destaca-se remuneração igual àquela percebida pelos empregados da tomadora exercentes da mesma função.

Como decorrência desse direito assegurado em lei tem-se que:

a) ao trabalhador temporário é aplicado, quando existente, o piso da categoria previsto nas Convenções Coletivas firmadas entre o sindicato representativo da categoria econômica da tomadora e o sindicato representativo da categoria dos empregados, bem como a ele é assegurado todos os demais benefícios e deveres previstos nessas convenções;

b) o trabalhador temporário segue o sindicato dos empregados da tomadora, já que esta é a entidade sindical representativa de seus direitos.

Quanto aos programas PCMSO e PPRA, programas que visam à saúde do trabalhador mediante a elaboração de medidas de prevenção e de controle da saúde dos empregados (PCMSO), e da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle da ocorrência de riscos ambientais existentes, ou que venham a existir no ambiente de trabalho (PPRA), as Normas Regulamentares 07 e 09, do MTE, respectivamente, determinam que:

a) para a elaboração do PCMSO é necessário um estudo do local de trabalho para reconhecimento prévio dos riscos ocupacionais existentes, que deve ser feito através de visitas aos locais de trabalho para verificação do processo produtivo, análise dos postos de trabalho e de

informações sobre ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, etc.

b) para a execução do PPRA é necessária a vistoria detalhada do ambiente de trabalho; a aferição e análise de agentes de riscos ocupacionais e das exposições dos empregados aos riscos; a elaboração do registro físico dos riscos existentes ou que venham existir na empresa, dentre outras medidas.

Ou seja, segundo as NRs para a elaboração dos referidos programas seria necessário que a empresa de trabalho temporário fizesse uma análise do local de trabalho antes da contratação dos temporários.

Ocorre que a contratação do trabalhador temporário pode ocorrer em razão de acontecimentos previsíveis ou **imprevisíveis**.

A imprevisibilidade da contratação de temporários, por si só, justifica a não elaboração de PCMSO e de PPRA pela empresa de trabalho temporário para os seus trabalhadores. Mas há ainda outros fatores que justificam a não implementação dos referidos programas pela empresa de trabalho temporário, tais como:

a) durante a prestação de serviços dos temporários a empresa de trabalho temporário transfere à tomadora o poder diretivo, disciplinar e técnico sobre esses trabalhadores, como se empregados da tomadora fossem;

b) as atividades desenvolvidas pelos temporários, regra geral, são exatamente as mesmas exercidas pelos empregados da tomadora e desempenhadas no mesmo local dos empregados da tomadora, isto é, no âmbito do estabelecimento da tomadora;

c) o trabalhador temporário segue o mesmo sindicato da tomadora/cliente e, por conseguinte, a ele se aplicam todas as regras de segurança no meio ambiente de trabalho previstas no documento coletivo firmado entre o sindicato da tomadora e o sindicato dos empregados, sindicatos estes que não possuem qualquer relação com a empresa de trabalho temporária, conforme já explicitado acima;

---

d) a curta duração do contrato temporário, **de até** 03 meses ou de no máximo de 06 meses, em caso de prorrogação autorizada pelo MTE.

Cabe aqui esclarecer que como a contratação do temporário é **de até** 03 meses (salvo prorrogação), e não necessariamente **de 03 meses**, foge ao critério de razoabilidade a empresa de trabalho temporário ter que elaborar PCMSO e PPRA para a contratação de temporários, já que um temporário por ser contratação para trabalhar por apenas poucos dias, por apenas 07 dias, 15 dias, por exemplo, dependendo da necessidade da tomadora no caso concreto.

Com efeito, apesar dos trabalhadores temporários serem contratados pela empresa prestadora de serviços, desempenham todas as suas atividades como se fossem empregados da tomadora, nas mesmas condições que os empregados da tomadora, de acordo com regras, orientações e determinações da tomadora e no estabelecimento dela e também de acordo com as disposições dos instrumentos coletivos firmados com o sindicato da tomadora.

Assim, os riscos à saúde dos trabalhadores temporários são os mesmos que os dos efetivos da tomadora, as medidas preventivas adotadas aos temporários são as mesmas adotadas aos efetivos e assim por diante.

Portanto, em que pese o trabalhador temporário ser trabalhador assalariado contratado pela empresa de trabalho temporário, em virtude das peculiaridades próprias da contratação temporária, o PCMSO e PPRA utilizados são os da tomadora, não havendo obrigatoriedade e/ou necessidade da elaboração dos referidos documentos pela empresa de trabalho temporário, já que as condições de trabalho dos temporários são idênticas dos empregados efetivos da empresa tomadora.

É o parecer.

Atenciosamente,

Analú Riesemberg Gleich Zanchet – advogada

Dep. SOSRH

Grupo Employer