

**PARECER: PROGRAMAS DO SESMT (SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO) DA EMPRESA UTILIZADORA - EXTENSÃO AOS TRABALHADORES DA LEI 6.019/74 - §§ 1º e 2º do art. 9º da LEI 6.019/74**

O presente parecer tem por finalidade esclarecer questão atinente aos programas de Saúde e Segurança no trabalho a serem observados em relação aos trabalhadores temporários da Lei 6.019/74.

De início, importante é destacar que a contratação de trabalhadores temporários é regida pela Lei 6.019/74, cujo teor possibilita hipótese de contratação nos casos de substituição de pessoal regular ou no caso de demanda complementar de serviços.

Muitos confundem o trabalho temporário com a terceirização clássica e alguns entendem se tratar de uma mesma modalidade contratual. No entanto, **o trabalho temporário não é terceirização**.

A terceirização é a prestação de serviço de empresa para empresa, muitas vezes por meio de trabalhadores alocados dentro da contratante, trabalhadores estes empregados da empresa prestadora de serviços e mantidos em seu quadro de efetivos.

Na terceirização não há a contratação de trabalhadores, mas sim a contratação de um serviço que será prestado por uma outra pessoa jurídica, chamada de prestadora de serviços.

Já no trabalho temporário, há a contratação de trabalhadores (pessoa física), por intermédio de uma agência de trabalho temporário, para atender uma necessidade transitória da empresa Utilizadora (tomador ou cliente).

A contratação de trabalhador temporário só poderá ser feita por intermédio de uma Agência de Trabalho Temporário, empresa esta que obrigatoriamente deverá ser registrada no Ministério da Economia, perante a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

A diferenciação acima mencionada é facilmente constatada na análise do texto legal. A terceirização, conceituada no art. 4º-A da Lei 13.429/2017, é a prestação de serviços por uma pessoa jurídica com capacidade econômica compatível com a sua execução, inclusive da atividade fim da empresa Contratante.

Na terceirização, a empresa prestadora é quem contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus empregados. A empresa prestadora poderá, inclusive, contratar outras empresas para realizar os serviços para a Contratante.

Já o trabalho temporário é conceituado no *caput* do art. 2º da Lei 6.019/74, sendo definido como aquele que é prestado por pessoa física para atender à necessidade transitória da empresa Utilizadora (tomador ou cliente).

***Art. 2º. Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.***

O trabalhador temporário é equiparado ao empregado efetivo da Utilizadora, eis que exerce seu labor nas mesmas condições e no mesmo ambiente laboral, ou seja, realizando mesma função e atividades sob o poder diretivo, técnico e disciplinar da empresa Utilizadora, conforme preconiza o art. 18 do Decreto 10.060/2019 que regulamenta a Lei 6.,19/74, sendo inclusive garantido a este trabalhador uma remuneração equivalente àquela recebida pelos empregados efetivos da empresa Utilizadora (art. 12, “a”, da Lei 6.019/74).

Importante também destacar o fato de que estes trabalhadores temporários, contratados por intermédio de uma agência de trabalho temporário, diante da necessidade transitória de uma empresa Utilizadora, não compõe o quadro de empregados efetivos da agência, assim como não possuem vínculo de emprego com a empresa Utilizadora (art. 10 da Lei 6.019/74), a tanto que não há garantias de posto de trabalho e/ou atividade laborativa para além dos limites previstos pela própria Lei 6.019/74 (art. 2º, art. 10, §§ 1º e 2º), salvo o entendimento jurisprudencial pautado naquilo que disciplina o teor do art. 118, da Lei

8.213/91.

Destaca-se também o fato de que Agência de Trabalho Temporário é proibida, por lei de manter trabalhadores temporários em seu quadro de empregados (Decreto 10.060/2019):

**Art. 12.** - *É vedado à empresa de trabalho temporário: [...]*

*II - ter ou utilizar, em seus serviços, trabalhador temporário, exceto quando:*

*a) o trabalhador seja contratado com outra empresa de trabalho temporário;*

*e*

*b) seja comprovada a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços.*

Outra característica inerente às relações de trabalho estabelecidas pela Lei 6.019/4, é o fato de que é a empresa Utilizadora a responsável por garantir um ambiente de trabalho seguro, higiênico e salubre aos trabalhadores temporários, inclusive o fazendo nas mesmas condições de seus empregados efetivos, exercendo sobre estes, conforme já anteriormente citado, o poder técnico, disciplinar e diretivo.

**Decreto 10.060/2019 - Art. 18.** - *A empresa tomadora de serviços ou cliente exercerá o poder técnico, disciplinar e diretivo sobre os trabalhadores temporários colocados à sua disposição.*

E é justamente em razão destas peculiaridades das relações de trabalho firmadas à luz daquilo que disciplina a Lei 6.019/74, que os trabalhadores temporários laboram em iguais condições de trabalho (mesmo ambiente laboral), permanecendo inclusive em um contato direto e subordinado com os prepostos e superiores hierárquicos da empresa utilizadora, isto em razão da própria atividade laboral desenvolvida por estes obreiros no meio produtivo da empresa utilizadora, realizando inclusive o mesmo labor desenvolvido por empregados efetivos do quadro fixo da empresa tomadora (utilizadora), motivo pelo qual a eles se estendem os programas de SESMT do tomador.

Destaca-se neste contexto que a Lei 13.429, de 31 de março de 2017, ao alterar a redação original da Lei 6.019/74, reforçou as responsabilidades da empresa Utilizadora naquilo que se refere às medidas de segurança e medicina do trabalho, garantindo ao

trabalhador temporário não somente o mesmo ambiente de trabalho seguro e salubre destinados aos seus empregados efetivos, como também o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição:

*Art. 9o O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:*

*I - qualificação das partes;*

*II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;*

*III - prazo da prestação de serviços;*

*IV - valor da prestação de serviços;*

*V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.*

**§ 1o É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.**

**§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.**

Ainda, e no que pertine a identidade sindical dos trabalhadores temporários, o Tribunal Superior do Trabalho firmou seu entendimento no sentido de que as condições de trabalho dos temporários são as mesmas dos empregados efetivos da empresa Utilizadora, havendo neste sentido uma similitude das condições de trabalho destes obreiros, motivo pelo qual a categoria profissional destes trabalhadores, enquanto temporários pela Lei 6.19/74, é a mesma daquela à qual pertencem os empregados efetivos da empresa Utilizadora. Vejamos:

**RECURSO DE REVISTA – ENQUADRAMENTO SINDICAL – TRABALHADOR TEMPORÁRIO. [...] É no cerne da empresa tomadora de serviços, em que os trabalhadores temporários executam seus afazeres e se sujeitam às mesmas condições de trabalho, que se encontram presentes os requisitos de “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou**

trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas". Além disso, o art. 12, "a", da Lei nº 6.019/1974 dispõe que é assegurado ao trabalhador temporário "remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora" inclusive benefícios previstos em normas coletivas. [...] Recurso de Revista conhecido e provido. (PROCESSO Nº TST-RR-119-43.2012.5.09.0008. Publicação em 11/09/2015. Ministro relator Vieira de Mello Filho. 7ª Turma. TST) (grifou-se)

**Fonte:**

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=119&digitoTst=43&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0008&submit=Consultar>

Deste modo, e considerando as peculiaridades das relações de trabalho estabelecidas pela Lei 6.019/74, assim como o fato de que os trabalhadores temporários, para efeitos remuneratórios e das relações de ordem operacional da atividade laborativa, estão em equivalência de condições com os empregados efetivos da empresa Utilizadora, sendo a eles inclusive garantidas as condições de saúde e segurança no trabalho promovidas pela empresa Utilizadora, cabe ao SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) desta estabelecer e fiscalizar as ações de prevenção e de avaliação dos riscos da atividade laborativa, a fim de elidir os riscos aos quais estão os trabalhadores temporários expostos enquanto alocados em seu meio produtivo.

Importante é esclarecer que o trabalhador temporário não integra a base de cálculo para dimensionamento do SESMT e da CIPA da empresa Utilizadora, eis que, repise-se, não se trata de empregado efetivo desta, conforme disciplina a Lei do Trabalho Temporário.

No entanto, e em razão daquilo que a Lei 6.019/74 disciplina, deverão os programas de saúde e medicina no trabalho da empresa Utilizadora prever em seu teor as atividades e funções nas quais estarão os trabalhadores temporários inseridos durante a vigência destes contratos especiais, até porque, a contratação destes obreiros se dá para atender demandas complementares de serviço e/ ou substituição de efetivo interno da Utilizadora,

o que pressupõe já existirem estas atividades e funções, mesmo que em equivalência, no quadro de cargos e salários destas empresas.

Assim, e no que pertine a aferição de informações relativas aos agentes nocivos químicos, físicos e biológicos, considerados para fins de aposentadoria especial do trabalhador, que é feita mediante fornecimento de formulário PPP - PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO ao trabalhador, a legislação determina que o mesmo deverá ser emitido pela empresa com base em laudo técnico de condições ambientais do trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho o que, no caso do trabalhador temporário, se faz com base nas informações e programas relativos ao ambiente laborativo da empresa utilizadora (tomador).

*Lei 8213/91*

*Art. 58. A relação dos agentes nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física considerados para fins de concessão da aposentadoria especial de que trata o artigo anterior será definida pelo Poder Executivo. (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 1997)*

*§ 1º. A comprovação da efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos será feita mediante formulário, na forma estabelecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, emitido pela empresa ou seu preposto, com base em laudo técnico de condições ambientais do trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho nos termos da legislação trabalhista. (Redação dada pela Lei nº 9.732, de 11.12.98)*

*§ 2º Do laudo técnico referido no parágrafo anterior deverão constar informação sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva ou individual que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e recomendação sobre a sua adoção pelo estabelecimento respectivo. (Redação dada pela Lei nº 9.732, de 11.12.98)*

*(...)*

Importante ainda destacar que, conforme disciplina a Instrução Normativa 77/2015 do INSS (art. 266), o PPP é o documento no qual há o registro do histórico laboral do trabalhador, com base no LTCAT ou demais documentos ambientais.

*Art. 266. A partir de 1º de janeiro de 2004, conforme estabelecido pela Instrução Normativa INSS/DC nº 99, de 5 de dezembro de 2003, a empresa ou equiparada à empresa deverá preencher o formulário PPP, conforme Anexo XV, de forma individualizada para seus empregados, trabalhadores avulsos e contribuintes individuais cooperados, que trabalhem expostos a agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, ainda que não presentes os requisitos para fins de caracterização de atividades exercidas em condições especiais, seja pela eficácia dos equipamentos de proteção, coletivos ou individuais, seja por não se caracterizar a permanência.*

*(...)*

*§ 5º O PPP deverá ser emitido com base no LTCAT ou nas demais demonstrações ambientais de que trata o inciso V do artigo 261.*

*(...)*

A referida Instrução Normativa ainda prevê que o LTCAT poderá ser da empresa em que o trabalhador exerce suas atividades, desde que demonstre os agentes nocivos a que o trabalhador estava exposto:

*Art. 261. Poderão ser aceitos, em substituição ao LTCAT, e ainda de forma complementar, desde que contenham os elementos informativos básicos constitutivos relacionados no art. 262, os seguintes documentos:*

*(...)*

*V - laudo de empresa diversa.*

*§ 2º As demonstrações ambientais referidas no inciso V do caput deste artigo devem ser atualizadas pelo menos uma vez ao ano, quando da avaliação global, ou sempre que ocorrer qualquer alteração no ambiente de trabalho ou em sua organização, observado o § 4º deste artigo, por força dos itens 9.2.1.1 da NR-09, 18.3.1.1 da NR-18 e da alínea "g" do item 22.3.7.1 e do item 22.3.7.1.3, ambos da NR-22, e todas do MTE.*

*(...)*

Diante do exposto, e em respeito àquilo que a Lei Especial 6.019/74 e o Decreto 10.060/2019 determinam sobre o tema, estão os trabalhadores temporários submetidos ao PPRA (Programa de Riscos Ambientais), PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde

Ocupacional) e demais programas relacionados à saúde e segurança no trabalho da empresa Utilizadora.

Por derradeiro, a Employer reafirma seu compromisso com seus parceiros e clientes de estar sempre em busca do aprimoramento e da atualização de seus pareceres, orientando-os com segurança jurídica, em respeito à norma especial do Trabalho Temporário e, com a parceira de seus clientes, manter sempre a transparência nos contratos firmados.

**DEPARTAMENTO JURÍDICO**

VANESSA VIVIAN MÜLLER

OAB/PR 56.338

**SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

LUANA MENDES DA SILVA

ME/SEPT nº 0014063/PR

**EMPLOYER – TUDO DO RH**