

TRABALHO TEMPORÁRIO NO DIREITO COMPARADO

MESSIAS PEREIRA DONATO

Juiz do Trabalho, Titular de Direito do Trabalho
e Diretor da Faculdade de Direito da UFMG

INTRODUÇÃO

O trabalho temporário vem assumindo proporções significativas na vida econômica e social dos países industrializados e em via de desenvolvimento. As chamadas empresas de trabalho temporário já se constituem em federações e em uma confederação internacionais. Sucedem-se os colóquios, congressos e publicações sobre a matéria. Criou-se em Bruxelas o Instituto internacional do trabalho temporário. Sobre litígios envolvendo empresas de mais de um Estado já se tem manifestado a Corte de Justiça das Comunidades Européias.¹

Trata-se de uma dentre as numerosas modalidades de relações triangulares de trabalho. Não se confunde com a sub-contratação de trabalhadores, de que participam uma empresa e um intermediário e que tem «por objeto essencial (v.g. **tâcheronat**) ou mesmo exclusivo (**marchandage**) o fornecimento de mão-de-obra».² Não guarda relação com a chamada sub-contratação, em que empresa provedora contrata junto a empresa auxiliar a fabricação de produtos acabados, usinagem, transporte, tudo sob a responsabilidade da auxiliar³ e tão em voga nos países industrializados, nos setores automobilístico e da construção naval.

1. Décisions judiciaires en matière de droit du travail, *Revue Internationale du Travail*, avril 1972, p. 371.

2. E. EPSTEIN e J. MONAT, *La sous-entreprise de main-d'oeuvre et sa réglementation*, RIT, mai-juin 1973, pp. 491/512 e 557/574.

3. SUSUMU WATANABE, *Sous-traitance, industrialisation et création d'emplois*, RIT, juill-août 1971, pp. 55/84.

2. Apesar da ampliação constante de sua utilização, apesar da multiplicidade de dispositivos legais e de posições doutrinárias, com vistas à fixação de suas características, subsistem discrepâncias no direito comparado quanto à sua aceitação. Recusam-se-lhe foros de cidadania, com invocação do princípio de proteção ao trabalhador e que deve presidir o contexto da relação de trabalho. À falta de consenso entre legislações, acresce a inexistência de instrumento jurídico específico no plano dos atos normativos internacionais.

3. Neste trabalho se colocarão em realce os textos legais tácita ou expressamente contrários ao acolhimento do trabalho temporário no ordenamento jurídico; a seguir, as normas internacionais disponíveis, adotadas no seio da Organização Internacional do Trabalho; por fim, o exame de leis que em vários Estados ordenam a matéria.

PROIBIÇÃO DO TRABALHO TEMPORÁRIO

Na Itália, o Código civil proíbe a interposição no trabalho por empreitada. Isto é, veda ao empresário a contratação de trabalhos por empreitada com os próprios dependentes (art. 2127). Posteriormente, a lei nº 1369, de 1960, ampliou a interdição, para estendê-la a toda interposição ou intermediação. Em consequência, toda vez que o empresário for beneficiário de trabalho que se prenda funcionalmente à empresa, no âmbito de sua atividade normal, principal ou secundária, assume a responsabilidade salarial e previdenciária correspondente.⁴ Na Suécia, a proibição torna passíveis de sanção o fornecedor e o utilizador da mão-de-obra. A severidade de tratamento reside no fato de o legislador equiparar a intermediação à colocação de trabalhadores e esta, por sua vez, encontrar-se excluída da iniciativa

4. MARIO GHIDINI, *Diritto del Lavoro*, pp. 252/254; RENATO CORRADO, *Trattato*, II, nº 192/193.

privada.⁵ O Código de trabalho da Líbia prescreve a nulidade de toda contratação de fornecimento de mão-de-obra, via da qual o fornecedor se obrigue a pagar salário aos trabalhadores, em contrapartida de retribuição que ele receber do utilizador da mão-de-obra e segundo contratante. Dispõe que a relação jurídica se reputa firmada entre o prestador de serviços e o empresário-empregador, cabendo a este pagar ao trabalhador salário igual ao que paga àqueles que lhe prestam serviços análogos.⁶ No Japão, uma lei de 1947 veda a intermediação. Se o intermediário age como profissional independente e é responsável por determinada obra, quanto ao planejamento, supervisão e execução, com assunção dos riscos do empreendimento, é tido como empregador. Excluída essa hipótese, em regra é empregador «o empreendedor principal», embora existam situações *grises* sobre as quais a jurisprudência ainda não possui orientação firmada. Verifica-se que, em última análise, consumada a intermediação, o único empregador é o beneficiário do serviço.⁷ Mesmo quando se trata de «empreendedor independente», a legislação da Colômbia torna solidário o beneficiário do trabalho, por salários, prestações e indenizações, quando as tarefas recaírem na atividade normal do empreendimento. O intermediário é representante do empregador. O Código do Trabalho, reputa «simples intermediário», a despeito das aparências de empreendedor independente, quem agrupar ou coordenar serviços de trabalhadores, com vistas à execução de trabalhos, em que se utilizem «locais, equipamentos, máquinas, utensílios ou outros instrumentos pertencentes a um empregador», em seu proveito e para «operações normalmente desenvolvidas em sua empresa ou para operações conexas».⁸

5. G.M.J. VELDKAMP e M.J.E.H. RAETSEN, *Les entreprises de travail temporaire et la législation sociale en Europe occidentale*, RIT, vol. 107, nº 2, fév. 1973, pp. 125/139.

6. Série législative, 1970, Libye 1.

7. S. L., 1947, Jap. 4. Cf. E. EPSTEIN e J. MONAT, *art. cit.*, RIT, mai 1973, p. 500.

8. S. L., 1950, Col., 3; Décret-leg., nº 2351, de 4-9-1965, S. L., 1965, Col. 1.

ATOS NORMATIVOS INTERNACIONAIS

As normas de âmbito internacional dizem respeito a convenções e recomendações oriundas da Organização Internacional do Trabalho. Todas elas se prendem ao tema central, representado pela necessidade de combate ao desemprego e de se lhe remediarem as conseqüências. Das medidas aconselhadas estava e está a de maior importância, que é a medida relativa à criação, incentivo e desenvolvimento das agências públicas de colocação. Já a Convenção nº 2, de 1919, cuidava de preconizar a criação «de um sistema de agências públicas gratuitas de colocação», com representação de empregadores e de trabalhadores, prevendo-se a coexistência «de agências gratuitas, públicas e privadas». Da mesma época, data a Recomendação nº 1, no sentido de se proibir a criação de agências retribuídas de colocação «ou de empresas comerciais de colocação», bem como de se subordinar o funcionamento das agências existentes à concessão de licenças pelo poder público, até a concretização de providências necessárias à sua supressão. Em 1933, pela Convenção nº 34, fixou-se o prazo de três anos para esse fim, a contar da entrada em vigor, para cada membro que a ratificasse. No tocante às agências sem finalidade lucrativa, seu funcionamento se condicionou à autorização e à vigilância do poder público, que lhes estabeleceria igualmente a tarifa a cobrar. No elenco das agências com objetivo de lucro se inscreveria «toda pessoa, sociedade, instituição, oficina ou outra organização que sirva de intermediário para procurar emprego a um trabalhador, ou trabalhador para um emprego, com a finalidade de obter de um ou de outro um benefício direto ou indireto» (art. 1º). Em 1948, a convenção nº 88 tratou da organização do serviço de emprego público e gratuito, em colaboração com as organizações de trabalhadores e de empregadores e de entidades outras interessadas e em especial com as agências privadas de colocação gratuitas (art. 11).

Foi mais cautelosa a revisão da Convenção de 1933 pela de nº 96, de 1949. Em decorrência dessa revisão, facultou-se a cada membro ratificante a opção entre (a) a supressão progressiva das agências pagas, com fim lucrativo e a regulamentação das demais

ou (b) a regulamentação genéricas das agências retribuídas, animadas pelo lucro ou gratuitas. No que tange à supressão objeto do item (a), evitou-se marcar-lhe prazo fatal e se permitiu que à autoridade competente para estabelecê-lo se concederia competência para fazê-lo, com duração diferente, de acordo com a diversidade de categorias de pessoas abrangidas pelas agências. Ademais, em articulação com a Convenção sobre organização de serviço público e gratuito de emprego (a de nº 88), condicionou-se a supressão à instituição efetiva daquele serviço.⁹

Em caso de opção pela regulamentação genérica (b), dever-se-ia exigir autorização de funcionamento, que seria anual, no tocante a agências de finalidade lucrativa. Deveriam submeter-se à vigilância do poder público, que lhes determinaria a tarifa a cobrar.

Por último, à luz de uma visão global da vida econômica se coloca a Convenção nº 122, de 1964, no sentido de o Estado formular e executar «uma política ativa destinada a fomentar o pleno emprego produtivo e livremente escolhido».

Com assento nesse espírito que vem animando por mais de meio século os atos normativos da OIT, compreende-se sua tendência de equiparar a intermediação à colocação de trabalhadores. Na ausência de normas consentâneas com a evolução da relação jurídica típica do trabalho temporário, manifestou-se ela, em resposta a consulta do governo da Suécia, pela aplicação da Convenção nº 96, de 1948, à situações constituídas, em decorrência de fornecimento de mão-de-obra temporária. Tratava-se de consulta sobre o funcionamento de «agências de datilógrafos móveis», à luz da legislação sueca de 1935 e 1962, proibitiva da colocação de trabalhadores por meio de agências com fins lucrativos. Informava então o governo sueco que tais agências de datilógrafos tinham por objeto principal o fornecimento de «pessoal de escritório empregado pela agência». No caso, o utilizador desse pessoal «é quem decide sobre qual o gênero de trabalho a executar, sob seu controle». E continua a informação: «Em certos

9. Oficina Internacional del Trabajo, Convenios y Recomendaciones, Ginebra, 1952.

casos, é possível responsabilizar-se a agência pela qualificação do pessoal que fornece, mas não pelos resultados do trabalho». E mais: «O pessoal pode ser posto à disposição de alguém, quando se manifestar, por exemplo, uma necessidade passageira de mão-de-obra suplementar. O pessoal é empregado e remunerado pela agência, mas só recebe remuneração quando houver prestação de serviços a terceiro».¹⁰

Difícilmente o trabalho temporário seria passível de ordenação legal adequada dentro de tão exíguos limites. Como salientaram G. H. CAMERLYNCK e LYON-CAEN: «nouveau venu, le travail temporaire qui met le salarié intérimaire en relation avec l'entreprise cliente auprès de laquelle il est envoyé en mission, vient, en créant une situation triangulaire, bouleverser les concepts et les techniques juridiques traditionnels».¹¹ Enquanto no plano internacional a matéria reclama ordenação atualizada, em numerosos Estados sua regulamentação se processa via de medidas legislativas não raro complementadas por disposições oriundas de negociações coletivas.

É o que se passará a examinar.

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Sem pretensão de esgotar o assunto, registre-se encontrar-se o Trabalho Temporário regulamentado no Brasil, na Dinamarca, França, Holanda, Inglaterra, Noruega, no Panamá, na República Federal da Alemanha, na Rússia.

De modo geral, a contratação de trabalho temporário é permitida a pessoa física ou jurídica. Dela se exige que tenha a atividade como exclusiva, o que ocorre na França, ou se lhe faculta o desempenho de atividade paralela, como se dá na Inglaterra. Em nosso ordenamento, na omissão da lei específica, é de se concluir pela inadmissibilidade de restrição nesse particular.

A função da empresa de trabalho temporário consiste em colocar junto a terceiro e à sua disposição trabalhadores de quali-

10. G. M. J. VELDKAMP e M. J. H. RAETSEN, art. cit., RIT, p. 128.

11. Droit du Travail, 5ª éd., nº 292 bis.

ficação previamente ajustada e que ela contrata e remunera. Além de prescrever que lhe cabe contratar e remunerar, a lei nacional aduz incumbir-lhe assistir o trabalhador. Na verdade, essa obrigação é ínsita ao contrato de trabalho, por força do princípio de proteção ao empregado. De maneira diversa, preceitua a lei inglesa que o empregado trabalhará por conta e sob a fiscalização do terceiro-utilizador, com o que sanciona a co-responsabilidade na relação contratual.

À exceção da lei russa sobre a matéria, não sabemos de outra que proíba o contrato de experiência na espécie.

A contratação provisória dá — de ser compreendida em função de sua duração e da natureza da atividade que o trabalhador desempenhará.

Em termos de duração, fixam-se as legislações no prazo máximo de três meses e que se reduz a dois na Rússia e no Panamá.

No que tange à natureza da atividade que irá desempenhar o trabalhador, a legislação pátria prende-a a duas situações:

a) à situação que advier da substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora;

b) e à situação que resultar de exigências de sua produção, por força de acréscimo extraordinário de serviços. Isto equivale a dizer que a contratação é passível de se verificar, em relação ao item (a), nos casos de suspensão do contrato de trabalho ou, como querem outros, nos casos de suspensão e de interrupção do contrato.

Nos países em que o conflito coletivo de trabalho não sofre profundas limitações, é proibida a contratação de trabalhador temporário para fim de substituição, quando ele ocorrer. Tem-se em conta o resguardo do direito de greve.

Na Rússia, permite-se a contratação de trabalhador temporário apenas em caso de substituição daquele temporariamente ausente do serviço, desde que o substituído tenha seu emprego assegurado por um período de quatro meses ou mais.

A segunda hipótese de permissibilidade da contratação de trabalhador temporário em nossa legislação diz respeito a acrés-

cimo extraordinário de serviço. Tem-se em vista a sobrecarga em épocas especiais, como as de balanços, de festas de fim de ano, em demandas impostas pela conjuntura. Duas outras hipóteses são previstas na lei francesa. Primeira, quando se tratar de criação de atividades novas, por se presumir que a empresa tomadora ainda não dispõe de contratação suficiente de pessoal permanente e também por inexistir substituição, em princípio, e por sofrer percalços próprios a tentativas e experiências junto ao mercado. A outra hipótese permissiva ocorre quando há necessidade premente de pessoal, a fim de se prevenirem acidentes ou riscos para os trabalhadores, em decorrência de falhas, defeitos em material, instalações e prédio do estabelecimento.

É bom frisar que, à luz de nosso ordenamento jurídico, a temporariedade do serviço em todas essas situações não guarda correlação com a prestação de serviços por prazo determinado, quando for de natureza provisória a **atividade da empresa** (art. 448, § 2º, **b**, da CLT). Lá se tem em conta a atividade transitória do assalariado, em virtude de situações ocasionais na atividade permanente da empresa; aqui se atenta para a atividade normal transitória desta; lá existe intermediação; aqui, a contratação é direta.

MEDIDAS DE CONTROLE

O funcionamento de empresa de contratação de trabalho temporário pode estar condicionado a mera comunicação à autoridade administrativa competente, como se dá na França, a registro junto a ele, como se exige no Brasil. Em regra, depende de licença especial, como se verifica na Dinamarca, França, Holanda, Inglaterra, Noruega, no Panamá e na República Federal da Alemanha. É renovável periodicamente. Só assume definitividade após largo espaço de tempo e se torna exigível inclusive em relação a filiais, agências ou escritórios. No Brasil, é dispensável a apresentação da documentação destinada a registro, nos casos de a empresa mudar de sede ou de abrir «outras unidades operacionais», bastando a comunicação da ocorrência à autoridade administrativa.

Rigorosa fiscalização lhe é exercida, não só *in loco*, no tocante ao cumprimento das obrigações legais específicas, como em relação a informações periódicas a que está sujeita, por exemplo, quanto às operações que realiza, ao número mensal dos contratos que celebra, sua duração e natureza, à identidade das empresas clientes com quem transaciona, de par com outros dados de caráter estatístico.

CONTRATO ENTRE A EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO E A EMPRESA CLIENTE

É obrigatoriamente escrito o contrato entre as duas empresas citadas. Cautelosamente, preceitua a lei alemã que nele se inserirá indicação sobre a vigência da licença estatal de funcionamento da empresa de trabalho temporário. Afora o registro da duração do contrato de trabalho de cada empregado posto à disposição da empresa cliente, prescreve a lei pátria que dele constará o motivo justificador da **demanda de trabalho temporário** e as modalidades de remuneração da prestação de serviço. Na verdade, a justificação deveria referir-se a **cada trabalhador**, para se lhe precisar a nacionalidade, uma vez que é vedada a contratação de estrangeiro com visto provisório no País, ou ainda a identificação e qualificação do trabalhador, para efeito de fiscalização. A justificação de modo genérico, a saber, «da demanda de trabalho temporário» é afastada pela lei francesa, que faz menção a «demanda do trabalhador temporário». Ademais, requer que se fixem o número dos trabalhadores, suas qualificações profissionais, o lugar, o horário e as características especiais do trabalho.

Será nula, segundo a lei nacional e a lei francesa, toda cláusula proibitiva de contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente, uma vez findo o prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário. Esse dispositivo legal conduz a uma interpretação penosa. Por que essa proibição? Com efeito, o fato de cessar a disposição do trabalhador em relação à uma empresa A significaria o término do contrato de trabalho com a empresa de trabalho temporário?

Em outras palavras: se à empresa A é facultada a contratação do trabalhador, como ficará a situação da empresa de trabalho temporário que o contratou para, em princípio, colocá-lo à disposição não apenas de determinada empresa, mas de uma ou várias, isto é, B, C, D...? Pergunta-se: se à empresa A não interessar a contratação do trabalhador ao findar o prazo em que ele foi posto à sua disposição, a empresa de trabalho temporário não continuará a responder pelos seus salários, por exemplo, até que lhe obtenha nova missão? Se a indenização do trabalhador, de acordo com nossa lei, é devida na «dispensa sem justa causa ou ao término normal do contrato» (art. 12, f), é de se entender que na hipótese citada atrás ocorrerá o «término normal» do contrato? Não necessariamente, porque à empresa de trabalho temporário poderia convir a manutenção do trabalhador. A dissolução do contrato no caso sob exame ocorre, na verdade, por força de lei, alheia à vontade da empregadora. Se o contrato, por exemplo, fora celebrado por prazo indeterminado, não haveria por onde concluir pelo «seu término normal».

Nesse passo, parece aconselhável o critério adotado na lei alemã que veda cláusula proibitiva de contratação do trabalhador pela empresa cliente, uma vez cessada a relação de trabalho até então existente entre ele e a **empresa de trabalho temporário**. Frise-se: aqui se tem em conta o contrato de trabalho com a empresa de trabalho temporário e não o término do prazo em que o trabalhador fora por ela colocado à disposição da empresa tomadora ou cliente, ou seja, o término da missão. Já a lei norueguesa veda a cláusula no sentido de ficar o trabalhador à disposição da empresa de trabalho temporário, uma vez finda a missão.

CONTRATO DE TRABALHO COM A EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Requer-se contrato escrito em relação a cada trabalhador. Entre nós inexistente vedação legal a que seja estipulado por prazo determinado e na França a lei o permite de modo expresse. Ao contrário, na Alemanha, há proibição, pena de não se conceder,

nem se renovar autorização para funcionamento da empresa fornecedora. A mesma sanção é prevista quando ela limita a duração da relação de trabalho ao lapso de tempo em que coloca o trabalhador à disposição da empresa cliente, pela primeira vez. E ainda: quando conclui habitualmente com o trabalhador contrato sem prazo pré-fixado, mas vem a resili-lo, para, a seguir, readmitir o empregado nos três meses subseqüentes. De igual modo, quando ela o põe à disposição da empresa tomadora por período superior a três meses consecutivos, sendo que, nesse caso, se deverá levar em conta o tempo em que acaso o trabalhador haja sido colocado à disposição da empresa cliente por outra empresa de trabalho temporário.

Exige a lei pátria deva o contrato enunciar os direitos que ela reconhece ao trabalhador, por força de seu artigo 12, a saber: remuneração equivalente à percebida pelos empregados de igual categoria, na empresa tomadora, jornada de oito horas, com direito a acréscimo salarial, em caso de prestação de horas suplementares, repouso semanal remunerado, férias dozeavadas, majoração de salário por trabalho noturno, indenização dozeavada, seguro contra acidente do trabalho e proteção de natureza previdenciária. Nesse elenco verifica-se haver discriminação quanto a direitos previstos na Constituição Federal e em convenção internacional, além de omissão. Assim: houve exclusão dos repousos remunerados em feriados civis e religiosos, uma vez que menciona apenas repouso semanal remunerado. Abrange a proteção de natureza previdenciária e a proteção contra acidente do trabalho e se omite no tocante à higiene e segurança do trabalho, de modo genérico. Por que a omissão quanto à obrigatoriedade de concessão de aviso prévio, nos termos da CLT? Por que não invocou a CLT, na hipótese de suspensão do contrato, quando celebrado por prazo indeterminado? Por que passou por cima das normas de proteção ao trabalhador menor de idade e ao trabalho da mulher? Na verdade, a omissão não pode importar em exclusão, quer porque toda essa matéria prevista na Constituição Federal, é objeto de regulamentação pormenorizada entre nós, além de que toda ela é tratada em convenções internacionais, quase todas ratificadas pelo Brasil.

No que tange à remuneração, é de ser tida em sentido lato. Abrange não apenas pagamento em dinheiro, mas o que se efetivar **in natura**. A omissão quanto ao 13º salário e a parcelas integrativas do salário ou da remuneração, no texto do artigo 12 é aparente, porque tudo se contém no conceito amplo de remuneração. Assim, conforme o caso, é possível o reconhecimento ao trabalhador de rubricas como adicional de insalubridade ou de periculosidade, prêmio produção. É possível beneficiar-se do instituto da equiparação salarial. Lembre-se o Prejulgado nº 36 do colendo TST, no sentido de que, enquanto durar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído. Embora a lei não trate da opção do trabalhador pelo FGTS, o recolhimento dos depósitos em conta individual não vinculada decorre da lei que o instituiu. Exige esta a efetivação de depósito, indistintamente, quer o empregado se reja pela CLT ou pelo FGTS, no concernente à garantia de seu tempo de serviço.

É bom fazer realçar que a ordenação legal da atividade do trabalhador temporário não se estende à atividade daqueles trabalhadores que habitualmente prestam serviços à empresa de trabalho temporário. No caso, são trabalhadores efetivos. A situação é similar daquela resultante da contratação por obra certa, ou serviço certo, na construção civil. Os empregados permanentes desse tipo de empresa não são passíveis de contratação por essa modalidade de contrato a prazo.

O elenco enunciativo de direitos foi seguido igualmente pelo Código de Trabalho do Panamá, embora de maneira limitada. Assegura ao trabalhador o salário mínimo mais elevado para o distrito; prescreve a solidariedade da empresa utilizadora quanto «a salários, prestações e indenizações», pelo período em que, em cada ocasião, «houver recurso ao serviço do trabalhador». Reputa como atos de empregador, para todos os efeitos legais, os oriundos de quem quer que se beneficie de tais serviços e que venham a prejudicar o trabalhador.

A lei francesa dispõe que os trabalhadores são regidos, no tocante às condições de execução do trabalho, em cada missão, pelas medidas legislativas, regulamentares e convencionais «apli-

cáveis no local de trabalho». Aduz que as condições de execução do trabalho, compreendem «limitativamente, tudo o que diz respeito à duração do trabalho, ao trabalho noturno, ao repouso hebdomadário e em feriados, à higiene e segurança do trabalho, ao emprego das mulheres e dos menores de idade, bem como dos estrangeiros. Quando cuida da remuneração, faz referências às modalidades de pagamento e aos elementos da remuneração devida ao assalariado. A indenização dozeavada repousa sobre «a remuneração total» e só não é devida quando o contrato chegar ao fim «por fato voluntário do trabalhador». Ademais, assemelham-se a uma missão:

- 1 — os períodos de repouso da mulher grávida;
- 2 — os períodos, limitados à duração consecutiva de um ano, em virtude de suspensão do contrato, por motivo de acidente do trabalho ou de doença profissional;
- 3 — os períodos de convocação para o serviço militar, a qualquer título, desde que iniciados no curso de uma missão.

De modo contundente, prescreve a lei alemã que a atividade do trabalhador junto ao utilizador está sujeita «às disposições de direito público da legislação sobre a proteção do trabalho aplicáveis à sua empresa». Assume obrigações próprias de empregador, sem prejuízo das que recaem na responsabilidade da empresa de trabalho temporário. Tudo isso sem prejuízo de submissão a normas advindas da negociação coletiva. Por exemplo, a matéria relativa à representação do pessoal no seio da empresa cliente. A lei francesa, nesse passo, preceitua que os trabalhadores poderão apresentar suas reclamações individuais ou coletivas quanto às condições de execução do trabalho, no curso da missão, através dos delegados, do pessoal, existentes em tal empresa.

A despeito da redundância, estabelece a lei dinamarquesa que a garantia de salário independe do fato de o utilizador haver ou não retribuído o serviço contratado com a empresa fornecedora. Já se viu que a tendência é a extensão dessa garantia, para abranger não somente o salário, como outros direitos cristalizados no desempenho da missão.

RELAÇÕES ENTRE A EMPRESA CLIENTE E O TRABALHADOR TEMPORÁRIO

A importância que a lei alemã atribui à prévia autorização para funcionamento da empresa de trabalho temporário levou o legislador a reputar nulo o contrato que, sem atendimento a essa exigência, ela vier a celebrar com o trabalhador. Nesse caso, haverá a presunção legal de existência de relação de trabalho entre o assalariado e a empresa utilizadora ou cliente, a contar da data fixada no contrato para início da atividade ou da data em que se caracterizou a nulidade, se já se encontrava ele em função na empresa cliente. A mesma lei considera empregador o utilizador, quando se tratar de aplicação da lei específica sobre invenção do trabalhador, ou quando vier ele a propor medida de melhoria técnica.

A estreita vinculação entre a empresa cliente e o trabalhador está firmada na lei pátria através das justas causas resolutórias do contrato de trabalho. O empregado, por exemplo, poderá resolver o contrato quando a **empregadora** ou a **empresa cliente**: exigir-lhe serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; quando o empregador, ou a empresa cliente ou os **prepostos de cada uma delas** o tratarem com rigor excessivo, praticarem contra ele, ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama. Em suma, quando comprovada a violação do artigo 483 da CLT. De igual modo, à empregadora é dado resolver o contrato de trabalho, quando o ato do empregado, junto a ela ou junto à fornecedora, for capitulável em qualquer das alíneas do artigo 482 da CLT. Registre-se não haver a lei facultado a pactuação da cláusula de rescisão **ante tempus** do contrato por prazo determinado e objeto das disposições do artigo 481 da CLT.

A lei nacional impõe a responsabilidade solidária à empresa cliente, em caso de falência da fornecedora, no tocante a remuneração, indenização, bem como pelo recolhimento das contribuições de natureza previdenciária, pelo período de permanência do trabalhador à sua disposição. Na França, verificada a extinção da empresa de trabalho temporário, passa a ser da empresa cli-

ente, pela duração da missão, a responsabilidade perante o trabalhador e perante as organizações de previdência social e as instituições sociais a que ele estiver vinculado. Essa substituição diz respeito a pagamento de salários e de seus acessórios, a indenizações, a contribuições obrigatórias para as entidades atrás referidas.

Tais responsabilidades se limitam ao lapso de tempo de duração da missão. Nesse ponto, dispõe com cautela a lei pátria que, quando solicitadas pela empresa tomadora, as empresas fornecedoras se obrigam a fornecer-lhe o comprovante de regularidade de sua situação junto à Previdência Social. A proteção de natureza previdenciária assegurada ao trabalhador é a da lei geral. Prescreve-o assim a lei francesa. A lei nacional invoca a LOPS, Lei Orgânica da Previdência Social. Em consequência, não interferirá no seu recolhimento e em sua destinação a circunstância de o utilizador ou cliente ter atividade subordinada a algum regime especial de previdência social.

Em caso de nulidade do contrato de trabalho com a empresa de trabalho temporário, ao empregado se assegura o direito de a responsabilizar por perdas e danos, salvo se tivesse tido conhecimento da nulidade, dispõe a lei alemã. Aduz que tem ainda o direito de exigir da empresa cliente salário pelo menos igual ao que havia estipulado no contrato reputado nulo.

CONCLUSÃO

As proporções e a importância que vem assumindo a contratação de trabalho temporário parece exigirem sua tratamento adequada nos planos internacional e dos ordenamentos jurídicos nacionais, como já o fez a legislação de vários Países. A delimitação de suas características e do conteúdo do contrato não só trariam segurança ao empregador, como proteção à mão-de-obra.

Em razão da co-responsabilidade normal das empresas fornecedora e tomadora de mão-de-obra, em várias situações da relação de trabalho; em virtude da possibilidade de vinculação continuada do trabalhador temporário à empresa fornecedora; em razão da responsabilidade solidária ou substitutiva da empresa

tomadora, em situações especiais, a regulamentação do trabalho temporário deve assumir feição própria. Não seria de se confundir, necessariamente, com modalidades outras de prestação de serviços geradoras de relação de trabalho intermitente ou de relação de trabalho continuada, mas curta duração.

Viu-se haver legislação que estabelece elemento enunciativo dos direitos do trabalhador temporário. As lacunas e omissões que resultam dessa orientação são susceptíveis de provimento naqueles países em que as negociações coletivas têm trânsito livre, mas suscitam dúvidas e divergências onde a fonte normativa é quase toda de origem estatal.

A imprecisão na ordenação da matéria, máxime se a fiscalização é pouco atuante, abre caminho ao aparecimento de empresas franco-atiradoras e que na França se denominam de empresas piratas, porque, sob o rótulo de empresas de trabalho temporário, são, na realidade, fornecedoras de mão-de-obra permanente.

CONCLUSÃO