

**JOSÉ CARLOS BONFIGLIOLI**

# **TRABALHO TEMPORÁRIO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS**

**ASPECTOS LEGAIS E SOCIAIS**

# TRABALHO TEMPORÁRIO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS

— ASPECTOS LEGAIS E SOCIAIS —

José Carlos Bonfiglioli



## INTRODUÇÃO

O objetivo desta publicação é proporcionar à comunidade de Recursos Humanos uma forma simples e prática de consultas, destinadas a esclarecer eventuais dúvidas surgidas no dia a dia da utilização dessas importantes e imprescindíveis ferramentas de trabalho, que são o trabalho temporário e a prestação de serviços a terceiros.

O TRABALHO TEMPORÁRIO, regulamentado pela Lei nº 6.019/74, com as alterações introduzidas pela Lei nº 13.429/2017, constitui-se em solução racional, lógica e econômica para as empresas que dele se utilizam.

O trabalhador temporário dá continuidade aos serviços realizados nas empresas quando ocorrem necessidades de substituição transitória de pessoal permanente, motivadas por afastamentos em virtude de férias, doenças, acidentes, licenças-maternidade, treinamentos e outros, e também atende às demandas complementares de serviços ocorridas nas mais diversas áreas das empresas.

As contratações de trabalhadores temporários são formais e garantem a eles direitos equivalentes aos da Consolidação das Leis do Trabalho para contratos por prazo determinado.

A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS, também conhecida como terceirização de serviços, é regulamentada pelo Código Civil, Art. 593 e seguintes, e pela Lei nº 13.429 de 03/03/2017.

Consolidou-se como uma prática moderna de gestão e um processo legítimo de parceria entre as empresas.

É opção de validade testada e aprovada por grandes e médias empresas públicas e privadas, e cresce continuamente no mercado globalizado, proporcionando grande eficácia nas organizações nas quais o prestador e o tomador interagem para melhorar a qualidade de bens e serviços produzidos e a competitividade do tomador, permitindo que ele se concentre cada vez mais na sua estratégia empresarial.

As contratações são formais, e os trabalhadores são contratados pelas prestadoras com vínculo de emprego sob a proteção da CLT.

Os serviços podem ser executados nas empresas contratantes ou em outro local acordado entre elas e as prestadoras.

Todos os direitos autorais estão reservados à  
Jobcenter do Brasil Ltda.  
Lei 9.610/98.  
Avenida Paulista, 688 – 13º andar – Bela Vista  
CEP 01310-100 – São Paulo – SP  
Tel.: (11) 5053-9050  
**www.jobcenter.com.br**

## RECOMENDAÇÕES

Em ambos os casos, recomenda-se que as empresas tomadoras/contratantes avaliem profundamente as prestadoras de serviços quanto aos aspectos de enquadramento nas respectivas legislações que regulamentam suas atividades empresariais, como capital social e objeto social compatíveis com as exigências da lei nº 6.019/74 e da Lei nº 13.429/17, idoneidade empresarial, qualidade dos serviços a serem prestados, infraestrutura necessária, qualificação técnica da equipe, clareza nos demonstrativos de custos e preços dos serviços, referências de outros clientes, capacidade para gerenciar o relacionamento com a tomadora/contratante e entender suas necessidades, além de disposição para desenvolvimento de planos e ações conjuntas para o aprimoramento dos serviços.

Além disso, deve-se considerar também que há responsabilidade solidária da empresa tomadora/contratante dos serviços em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias, no caso de falência da empresa de trabalho temporário, bem como a responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias nos contratos de prestação de serviços a terceiros.

A JOBCENTER DO BRASIL, fundada em 1984, é uma empresa especializada na disponibilização de trabalhadores temporários e na prestação de serviços a terceiros.

Tem experiência comprovada, e sua credibilidade é reconhecida no mercado pelas diversas premiações conquistadas por indicação dos seus clientes.

Nosso compromisso é com a idoneidade e a qualidade dos serviços prestados para consolidar cada vez mais essa parceria de fato e de direito com os clientes.

José Carlos Bonfiglioli

## INDÍCE

### CAPÍTULO I

#### 11 - TRABALHO TEMPORÁRIO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS – PRINCIPAIS DIFERENÇAS

- 11 - Trabalho temporário
- 12 - Regulamentação do trabalho temporário
- 13 - Prestação de serviços a terceiros
- 14 - Regulamentação
- 14 - Contratação ilegal de mão de obra
- 15 - Comparação de encargos sobre remunerações

### CAPÍTULO II

- 19 - O TRABALHO TEMPORÁRIO
- 20 - Breve histórico
- 21 - O trabalho temporário e o desemprego

### CAPÍTULO III

- 27 - ASPECTOS LEGAIS DO TRABALHO TEMPORÁRIO
- 27 - O trabalho temporário
- 27 - A correta utilização do trabalho temporário
- 29 - Benefícios para o trabalhador temporário
- 29 - Para empresa cliente
- 30 - Para a empresa de trabalho temporário
- 30 - Para a sociedade e governos
- 31 - O trabalhador temporário
- 31 - Contrato de trabalho temporário
- 32 - Substituição de empregados em greve por trabalhadores temporários
- 32 - Retorno do trabalhador temporário à mesma empresa tomadora de serviços
- 32 - Vínculo de emprego
- 32 - Anotações na CTPS do trabalhador temporário
- 33 - Direitos do trabalhador temporário
- 34 - Indenização – Lei nº6.019 art. 12º, letra “f”
- 35 - Encargos sobre a remuneração do trabalhador temporário
- 36 - Contribuições previdenciárias do trabalhador temporário
- 36 - Acidente do trabalho
- 36 - Licença-maternidade
- 39 - Banco de horas para trabalhador temporário
- 39 - Rescisão do contrato de trabalho temporário



- 40 - Rescisão do contrato de trabalho temporário por justa causa
- 40 - Seguro-desemprego – inaplicabilidade
- 40 - Como obter melhor desempenho do temporário
- 41 - A empresa de trabalho temporário
- 41 - Relações entre empresa de trabalho temporário e tomadora de serviços
- 41 - Requisitos para funcionamento
- 42 - Credenciamento legal
- 44 - Fiscalização do trabalho – exigências
- 45 - Contrato de prestação de serviços – obrigatório
- 46 - Responsabilidade subsidiária
- 46 - Responsabilidade solidária
- 46 - Nulidade da contratação de temporários
- 47 - Preço e custo dos serviços
- 48 - Prazo para pagamento dos serviços
- 48 - Folha de pagamento por tomadora de serviços – exigência
- 48 - Regularidade com a Previdência Social
- 48 - Contribuições previdenciárias
- 49 - Proibições
- 49 - Receitas e despesas com mão de obra temporária
- 49 - Recomendações
- 50 - Receitas e despesas das empresas de trabalho temporário
- 51 - Despesas com custo fixo das empresas de trabalho temporário
- 52 - A empresa tomadora de serviços
- 52 - Contribuições previdenciárias – retenções na fonte pagadora
- 52 - Acidente do trabalho

#### **CAPÍTULO IV**

- 55 - PARECERES JURÍDICOS DO TRABALHO TEMPORÁRIO
- 55 - Ficha registro de trabalhadores temporários
- 58 - Estabilidade da gestante e em acidentes do trabalho
- 62 - Contrato de prestação de serviços – mão de obra temporária

#### **CAPÍTULO V**

- 69 - JURISPRUDÊNCIA SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO
- 69 - Enquadramento sindical
- 69 - Enquadramento sindical do trabalhador temporário
- 70 - TRT/SP – Tese Prevalente – gestante temporária
- 70 - TRT/SP – Acórdão – gestante temporária
- 74 - TST – Acórdão - gestante temporária
- 91 - Acidente do trabalho

- 92 - Multa Art. 477, § 8º, da CLT
- 93 - Multa Art. 479 da CLT
- 104 - TRT-PR – unicidade contratual – inexistência
- 105 - TRT-15ª Região - contratação do trabalhador após o término dos serviços
- 106 - Proibição de contratar temporários por CCT

#### **CAPÍTULO VI**

- 109 - A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS

#### **CAPÍTULO VII**

- 115 - ASPECTOS LEGAIS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS
- 115 - A prestação de serviços a terceiros
- 115 - A empresa de prestação de serviços a terceiros
- 115 - Relações entre contratante e contratada
- 115 - Requisitos para funcionamento
- 116 - Credenciamento legal
- 117 - Contrato de prestação de serviços
- 118 - Subordinação
- 118 - Acidente de trabalho
- 118 - Vínculo de emprego
- 118 - Responsabilidade subsidiária
- 118 - Preço e custo dos serviços
- 119 - Folha de pagamento por contratante de serviços
- 119 - Regularidade com a Previdência Social
- 119 - Contribuições previdenciárias
- 120 - Encargos sobre remuneração do empregado
- 121 - A empresa contratante de serviços

#### **CAPÍTULO VII**

- 125 - LEGISLAÇÃO APLICADA
- 125 - Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974
- 133 - Constituição da República Federativa do Brasil – 4 de outubro de 1988
- 136 - Ordem de Serviço nº 209, de 20 de maio de 1999 – INSS – retenção na fonte
- 153 - Lei Complementar nº 116, de 31 de julho de 2003

#### **CAPÍTULO IX**

- 159 - ENTIDADES PATRONAIS

#### **CAPÍTULO X**

- 162 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

## **CAPÍTULO XI**

- 166 - A HISTÓRIA DA JOBCENTER DO BRASIL
- 166 - Inovação: uma vocação natural da Jobcenter
- 166 - Participando desde o início na consolidação do setor
- 167 - Lançando uma das obras de referência na área
- 167 - A 1ª do setor certificada pelas normas NBR ISO 9001
- 167 - Uma das cofundadoras da federação nacional do setor
- 168 - Reconhecida pelas empresas do mercado
- 168 - Uma das mais lembradas no setor
- 168 - Uma das melhores fornecedoras para RH
- 168 - Quem conhece a Jobcenter confia e indica
- 169 - Acompanhando as mudanças. Mantendo a essência
- 170 - Um país se constrói com empregos
- 171 - Principais diferenciais
- 172 - Certificação ISO 9001:2015
- 173 - Prêmios conquistados
- 175 - Relacionamento com entidades
- 175 - Considerações finais
- 176 - Linha do tempo societária

## **CAPÍTULO I**

—

# **TRABALHO TEMPORÁRIO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS**

## **PRINCIPAIS DIFERENÇAS**

**TRABALHO TEMPORÁRIO  
E  
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS  
PRINCIPAIS DIFERENÇAS**

Tanto o trabalho temporário quanto a prestação de serviços a terceiros constituem-se em ferramentas modernas de grande valia para as empresas otimizarem a produção dos seus bens e serviços.

A regulamentação dessas atividades teve o condão de combater abusos cometidos nas contratações informais de mão de obra, passando a proporcionar empregos formais com todos os direitos garantidos.

Lamenta-se apenas que, para se regulamentar a prestação de serviços a terceiros, o legislador tenha inserido seus artigos na Lei nº 6.019/74, que já regulamentava o trabalho temporário. Isso porque, de um lado, são dois tipos de contratações completamente distintas que não guardam qualquer relação entre si, e, de outro lado, por força de que a Lei nº 6.019/74 sempre foi notoriamente conhecida pela sua primorosa redação e poderia ter sofrido modernização de forma isolada.

A redação de texto legal próprio de uma atividade empresarial inserido no bojo de legislação destinada a regular outra atividade empresarial poderá trazer prejuízos a ambas.

Para melhor entendimento, evidenciaremos a seguir, de forma resumida, as principais diferenças básicas entre essas duas importantes ferramentas destinadas a otimizar a produção das empresas.

**TRABALHO TEMPORÁRIO**

O trabalhador temporário, contratado sob a proteção da Lei nº 6.019/74 pela empresa de trabalho temporário devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Emprego, é disponibilizado a uma empresa tomadora de serviços exclusivamente para atender a um dos seguintes motivos justificadores: “necessidade de substituição transitória de pessoal permanente” ou à “demanda complementar de serviços”.

O prazo máximo de permanência do trabalhador temporário na empresa tomadora de serviços é de 180 (cento e oitenta) dias, podendo ser prorrogado por mais 90 (noventa) dias, se mantidas as condições que ensejaram a sua contratação.

Importante ressaltar que o trabalho temporário contratado sob a proteção da Lei nº 6.019/74 é solução para situações atípicas exigidas pelas condições modernas de vida, uma vez que casos de suspensão ou interrupção do contrato de emprego são numerosos, e a substituição do empregado afastado raramente dar-se-á com admissão de um novo, ou com o aproveitamento de outro integrante do quadro permanente.

A empresa de trabalho temporário disponibiliza o trabalhador; porém, não detém expertise nos serviços que serão executados por ele, e menos ainda se compromete a executá-los. Sua obrigação se restringe a recrutar, selecionar, contratar e disponibilizar o trabalhador temporário para a empresa tomadora de serviços.

### **REGULAMENTAÇÃO**

O trabalho temporário é regulamentado pela Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com as alterações da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.

Trata-se de diploma legal, testado e aprovado desde 1974 que oferece primorosa e impecável redação e excelente técnica jurídica. Vem cumprindo seu mister com louvor, tanto para os trabalhadores quanto para as empresas envolvidas: empresa de trabalho temporário e empresa tomadora de serviços.

O trabalho temporário caracteriza-se como uma relação de trabalho triangular estabelecida entre o trabalhador temporário, a empresa tomadora de serviços e a empresa de trabalho temporário.

Nessa relação de trabalho, o trabalhador tem garantidos, pela empresa de trabalho temporário que o contrata, as suas remunerações, os encargos incidentes sobre elas, os benefícios e demais direitos trabalhistas, previdenciários, securitários, fundiários, rescisórios e sociais, cabendo às tomadoras a supervisão exclusiva das tarefas que são executadas por ele tanto nas suas atividades como meio quanto nas suas atividades como fim.

A Lei 6.019/74 garante aos trabalhadores temporários remuneração equivalente à dos empregados das tomadoras de serviços que atuam nas mesmas funções.

A tomadora de serviços é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no Art. 31 da Lei nº 8.2012, de 24/7/1991.

No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora de serviços é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e encargos previstas na Lei 6.019/74.

### **PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS**

É a pura e simples prestação de serviços executada por uma empresa que detém know-how para prestá-los e o faz com equipe própria de empregados e supervisores, todos contratados sob a proteção da Consolidação das Leis do Trabalho, com a utilização ou não de equipamentos e materiais.

O prazo da prestação de serviços é ilimitado, perdurando enquanto as partes contratantes tiverem interesse na sua continuidade.

A prestação de serviços poderá ocorrer nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes, e o prazo da prestação de serviços a terceiros é ilimitado, perdurando enquanto as partes contratantes tiverem interesse na sua continuidade.

Destina-se a atender as empresas que buscam se tornar mais competitivas no mercado por meio da excelência na produção dos seus bens ou serviços, focando cada vez mais os seus esforços na realização do seu objetivo principal.

Nesse contexto, a prestação de serviços a terceiros, que consiste em repassar a outras empresas as tarefas nas quais estas tenham reconhecidamente maior expertise, surge como a solução mais adequada.

## REGULAMENTAÇÃO

A Prestação de Serviços a Terceiros, também denominada de Terceirização de Serviços, é atividade empresarial regulamentada pelos Arts. 593 e seguintes do Código Civil Brasileiro e também pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017, por meio da inserção de artigos na Lei nº 6.019/74, de 03/1/1974, com as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

## CONTRATAÇÃO ILEGAL DE MÃO DE OBRA

Os estudos sobre o trabalho e economia em todo o mundo, corroborados pelo Programa de Trabalho Decente, da Organização Internacional do Trabalho, afirmam que não basta a criação de qualquer posto de trabalho para o avanço da sociedade, mas que seja um posto de trabalho digno.

As relações de trabalho disfarçadas retiram a dignidade do trabalhador, que é tratado como uma mercadoria, e nada contribuem para o progresso do país. As formas precárias de trabalho não criam novos postos de trabalho: elas, em verdade, retiram empregos, transformando-os em postos de trabalho baratos. As formas atuais utilizadas para a lesão dos trabalhadores são: a utilização de cooperativas para o fornecimento de mão de obra subordinada a uma empresa, a criação de pessoas jurídicas para a prestação de serviços subordinados e a utilização de estágio para a realização de atividades normais da empresa, sem vinculação com complementação de ensino.

Se o trabalhador realiza suas funções como um empregado normal, mas foi contratado como cooperado, pessoa jurídica ou estagiário, pode procurar a Delegacia Regional do Trabalho mais próxima, ou o Ministério Público do Trabalho, na Procuradoria Regional do Trabalho, ou fazer sua denúncia pela Internet, tudo com garantia de sigilo. Procure nos sites: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br) ou [www.pgt.mpt.gov.br](http://www.pgt.mpt.gov.br).

## COMPARAÇÃO DE ENCARGOS SOBRE REMUNERAÇÕES

GRUPO A	LEI 6.019/74	CLT
INSS – Lei 8.212 – 24/7/1991	20,00%	20,00%
Salário Educação	2,50%	2,50%
SEBRAE	---	0,60%
SESC	---	1,50%
SENAC	---	1,00%
INCRA	---	0,20%
RAT (FAP x SAT)	3,00%	3,00%
FGTS – Lei 8.036/1990	8,00%	8,00%
Subtotal do Grupo A	33,50%	36,80%
GRUPO B	LEI 6.019/74	CLT
Férias	8,33%	8,33%
Abono de Férias de 1/3	2,78%	2,78%
13º Salário	8,33%	8,33%
Aviso Prévio Indenizado	---	8,33%
13º Salário s/ Aviso Prévio	---	0,69%
Férias + 1/3 s/ Aviso Prévio	---	0,93%
Subtotal do Grupo B	19,44%	29,39%
GRUPO C	LEI 6.019/74	CLT
Multa p/ Dispensa s/ Justa Causa	---	5,14%
Subtotal do Grupo C	---	5,14%
GRUPO D	LEI 6.019/74	CLT
Incidência Gr. A s/Férias + 1/3	---	4,09%
Incidência Gr. A s/13º Salário	2,79%	3,07%
Incidência Gr. A s/Av. Prévio Indenizado	---	3,07%
Incidência Gr. A s/13º Sal. s/Av. Prévio	---	0,26%
Incidência Gr. A s/Fér. + 1/3 s/Av. Prév.	---	---
Subtotal do Grupo D	2,79%	10,49%
TOTAL GERAL	55,73%	81,82%

## **CAPÍTULO II**

—

### **O TRABALHO TEMPORÁRIO**

## O TRABALHO TEMPORÁRIO

O trabalho temporário é um fenômeno recente, típico da sociedade industrial, da evolução econômica e das próprias oscilações de um mundo em permanente mutação.

Com o desenvolvimento tecnológico, o binômio capital-trabalho sofreu importantes transformações. A crescente especialização do trabalho trouxe a necessidade de sua ágil redistribuição no tempo e no espaço.

A evolução do papel socioeconômico do trabalho temporário e de sua regulamentação na maior parte dos países desenvolvidos ou em desenvolvimento mostra que, entre as formas de trabalho atípico, ele se posiciona como a alternativa mais viável face à demanda da flexibilidade e rápida mobilização de recursos humanos nas organizações.

Do ponto de vista social, o trabalho temporário auxilia parcela da população economicamente ativa que encontra dificuldade para obter empregos permanentes, bem como auxilia parcela da população que não tem interesse em empregos de longa duração.

Assim, largos segmentos da população encontram no trabalho temporário a possibilidade de auferir rendimentos dignos e imediatos, sem a necessidade de vínculos permanentes, mas com direitos trabalhistas, previdenciários e sociais equiparados aos dos empregados permanentes, entre eles:

- Pessoas que não queiram um vínculo permanente.
- Pessoas com disponibilidade de tempo limitado.
- Pessoas à procura de reciclagem profissional.
- Pessoas em trânsito em determinado lugar.
- Pessoas que procuram versatilidade por meio de várias missões temporárias.
- Gestantes na fase inicial da gravidez.
- Aposentados.
- Donas-de-casa qualificadas profissionalmente e com tempo disponível.
- Estudantes.
- Jovens aguardando convocação para o serviço militar.
- Jovens em gozo de férias escolares.

Dentro do quadro atual de elevados índices de desemprego no mundo, o trabalho temporário tem servido como recurso alternativo para aqueles que, enquanto aguardam uma colocação fixa, ou se encontram na fase entre um emprego e outro, possam exercer suas atividades com remuneração digna.

Além dos aspectos sociais, o trabalho temporário também desempenha um papel econômico, por permitir o aumento da produtividade da mão de obra e a ampliação do mercado consumidor por meio do engajamento de pessoas anteriormente marginalizadas.

As empresas de trabalho temporário assumem enorme responsabilidade nesse processo, pois, como bem definiu o eminente jurista e sociólogo Evaristo de Moraes, em seu livro *A Situação Jurídica das Empresas de Fornecimento de Mão de Obra Temporária no Direito do Trabalho Brasileiro*, elas não são meras intermediárias entre os profissionais temporários e as empresas tomadoras, mas representam um importante fator de aperfeiçoamento e geração de mão de obra.

#### **BREVE HISTÓRICO**

No final da década de 40, mais precisamente em 1948, nos Estados Unidos, o advogado Winters necessitava apresentar um recurso à Suprema Corte, cujo prazo estava se esgotando e que se consubstanciava em 120 laudas datilografadas, quando, repentinamente, sua secretária adoeceu, deixando-o em situação delicada e angustiada.

Comentando sua desdita com um colega de profissão, este lembrou-se de Mary, uma antiga secretária, que havia se casado e dedicava-se então exclusivamente ao lar. Talvez ela pudesse ajeitar a situação.

Consultada, revelou dois detalhes importantes: ter folga em suas tardes e vontade de ganhar um dinheiro extra.

O recurso foi realmente elaborado e oferecido em tempo hábil. Mary recebeu um dinheiro inesperado, e o advogado, feliz com o resultado, começou a pensar seriamente em quantas pessoas poderiam ter problemas semelhantes.

Durante muito tempo, o trabalho temporário não foi objeto de regulamentação específica, passando, nos países da Europa

Ocidental e nos Estados Unidos, por uma fase de crescimento empírico e anárquico como atividade marginal.

As dificuldades com que se depararam os legisladores deveram-se, em grande parte, à complexidade da tarefa de conciliar os interesses das empresas e dos trabalhadores em um quadro realista dentro da economia de cada país.

Além disso, o trabalho temporário não se enquadrava nos conceitos tradicionais do Direito do Trabalho, pois, com a instituição da empresa de trabalho temporário, intermediária entre os trabalhadores e as empresas tomadoras, as relações bipartidas, que envolviam apenas empregador e assalariado, transformaram-se em tripartidas.

A partir do início da década de 1970 começaram a surgir as primeiras leis sobre o trabalho temporário, sendo a França o país pioneiro nesse sentido. Em 1972, quando foi sancionada a primeira lei francesa, já existia naquele país a média diária de 150.000 trabalhadores temporários, o que originou o empenho dos governantes em disciplinar as atividades das empresas de trabalho temporário e em definir os direitos dos trabalhadores.

A organização do trabalho temporário foi se desenvolvendo a partir dessa época por meio de legislações específicas que levaram em conta os dados particulares de cada país.

No Brasil, a partir da década de 1960, com o rápido crescimento industrial em regiões como São Paulo e Rio de Janeiro, criou-se uma demanda de serviços de empresas especializadas em recrutamento e seleção de pessoal que, paralelamente à colocação de profissionais efetivos, passaram a encaminhar também trabalhadores para atuarem temporariamente.

Como em outros países, o trabalho temporário passou no Brasil por uma fase de crescimento como atividade não reconhecida legalmente, até ser objeto de regulamentação pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

#### **O TRABALHO TEMPORÁRIO E O DESEMPREGO**

A crescente automação do trabalho nas indústrias somada à espetacular performance na informatização dos sistemas, verificada com o advento do computador, vêm proporcionando qualidade e produtividade elogiáveis, acirrando a competitividade entre todas



as nações por meio de globalização das economias, forçando a redução dos custos da produção mundial.

Entretanto, se de um lado a redução dos custos da produção estimula o consumo de bens e serviços de outro, o que se verifica, num primeiro momento, é o agravamento dos índices de desemprego que hoje representam a grande preocupação e um desafio maior ainda para os governos de todos os países, quer sejam desenvolvidos, em desenvolvimento ou subdesenvolvidos.

As estatísticas têm mostrado que a produção desses bens e serviços em volumes satisfatórios para atender às necessidades mundiais será realizada, cada vez mais, por menos mão de obra, situação essa que eleva ainda mais os índices de desemprego já bastante expressivos, mesmo considerando-se o crescimento verificado no setor de serviços e na indústria do lazer.

Um dos fatores que vem revolucionando o mercado de trabalho é a tecnologia. Para alguns, ela é responsável pela onda de desemprego; para outros, cria oportunidades inovadoras de realização de trabalho e leva ao aperfeiçoamento profissional da mão de obra.

De caráter irreversível, a tecnologia, ao criar equipamentos mais sofisticados, com maior capacidade de produção, abre também caminho para o surgimento de novo tipo de indústria e de novas funções, que, por sua vez, exigirão profissionais cada vez mais especializados.

Resulta disso que o mercado de trabalho será mais seletivo e só abrirá as suas portas para quem tiver capacidade de se adequar às novas condições tecnológicas.

Pela sua flexibilidade e pela experiência acumulada no trabalho em várias organizações, o trabalhador temporário continuará a ter o seu lugar nas empresas que adotam a tecnologia como forma de sobrevivência no mercado global.

A ociosidade aliada à ausência de perspectivas quanto à obtenção de algum tipo de renda conduzirão inevitavelmente à marginalização de uma parcela sempre crescente de trabalhadores, agravando os já elevadíssimos índices de criminalidade.

Essas reflexões têm motivado debates nos organismos nacionais e internacionais dedicados às relações do trabalho, não

havendo, até o momento, por parte deles, recomendações eficazes na solução do problema.

Entre as propostas que atualmente se discutem, destacam-se a eliminação total das horas extras e reduções acentuadas da jornada de trabalho, além de maior flexibilização nas relações capital-trabalho.

O trabalho temporário regulamentado por lei é parte da economia formal: leia-se, aquela que paga impostos, tributos, encargos e contribuições sociais e que hoje está presente em todo o mundo, principalmente nos países desenvolvidos.

Tem contribuído de forma eficiente como ferramenta auxiliar de grande valia na minimização do desemprego, proporcionando trabalho a um número cada vez maior de pessoas que, sem ele, engrossariam as fileiras dos sem emprego.

A empresa de trabalho temporário cumpre, portanto, uma relevante função social por meio da relação tríplice que se estabelece, onde, como mediadora entre a oferta e a procura da mão de obra, oferece ao que busca trabalho o pleno exercício de sua capacidade e, ao que procura maior produtividade, empresta força de trabalho não permanente, porém eficaz, sempre que necessária.

A convivência com a pluralidade das forças de trabalho é indispensável para a consecução dos objetivos da produção, e a responsabilidade no alcance da produtividade ideal e do pleno emprego é dever de toda a sociedade.

•••••

## CAPÍTULO III

—

### ASPECTOS LEGAIS DO TRABALHO TEMPORÁRIO

## **ASPECTOS LEGAIS DO TRABALHO TEMPORÁRIO O TRABALHO TEMPORÁRIO**

É aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário registrada no MTE, 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.

Exige contrato de prestação de serviços escrito entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços, cujo prazo não pode exceder 180 dias. Pode ser prorrogado por mais 90 dias, desde que se mantenham as necessidades transitórias que motivaram a contratação.

Exige registro nas folhas Anotações da CTPS do trabalhador da sua condição de temporário.

O trabalho temporário não concorre com emprego permanente, apenas o complementa na medida em que só pode ser utilizado para substituir temporariamente os empregados da empresa tomadora de serviços, ou para atender à demanda complementar de serviços.

É por meio do trabalho temporário que milhares de jovens conquistam a primeira oportunidade de emprego formal, acumulam experiência e ampliam as estatísticas positivas de empregabilidade.

A lei trata com igualdade o trabalhador temporário e o empregado permanente, pois estabelece os mesmos direitos e obrigações: carga horária compatível, repouso semanal remunerado e salário equivalente ao do empregado substituído.

Estudos da Confederação Mundial do Emprego – WEC revelam que, após a experiência como temporário, a chance de conseguir um emprego permanente aumenta em 60% e que o risco de permanecer desempregado cai de 36% para 12%.

### **A CORRETA UTILIZAÇÃO DO TRABALHO TEMPORÁRIO**

Para bom entendimento do que seja utilizar o trabalho temporário de forma a extrair os reais e inegáveis benefícios dele advindos, convém analisar as seguintes premissas.

A mão de obra temporária não compete com a mão de obra do quadro permanente das empresas.

A prova mais contundente dessa afirmativa é o percentual de utilização do trabalho temporário verificado em todos os países em que ele está presente, onde a mão de obra temporária raras vezes ultrapassa 2% (dois por cento) do total de empregados permanentes. Atualmente, raros são os países que não utilizam o trabalho temporário, sendo esse percentual bastante pequeno se considerarmos o absenteísmo normal que ocorre em qualquer tipo de empresa, ou seja:

- Afastamentos por férias – aproximadamente 10% (dez por cento) do quadro de empregados permanentes por mês.
- Afastamentos por doenças – aproximadamente 1% (um por cento).
- Afastamentos por treinamento – aproximadamente 0,3% (zero vírgula três por cento).
- Afastamentos por acidentes do trabalho – aproximadamente 0,2% (zero vírgula dois por cento).

Em épocas passadas, esses afastamentos eram suprimidos por outro funcionário do quadro permanente, que passava a acumular funções, porquanto somente as suas não preenchiam a totalidade do seu tempo. Entretanto, mais recentemente, as empresas promoveram um enxugamento expressivo nos seus quadros de empregados permanentes, buscando ganhar competitividade nos mercados globalizados, altamente automatizados e informatizados, inviabilizando essa prática.

Hoje, os empregados permanentes não dispõem mais de tempo ocioso para cobrir ausências de funcionários afastados temporariamente, nem mesmo para dar conta da demanda complementar de serviços que ocorre em diversas áreas das empresas em determinadas épocas do ano, como:

- Promoção e Vendas  
*Feiras, pesquisas, promoções, demonstrações de produtos, Dia das mães, Dia dos pais, Páscoa, Natal e outros.*

- Produção e Logística  
*Pedidos adicionais em virtude de boa performance nas vendas ou de sazonalidade e outros.*
- Depto. Pessoal  
*Contratos de trabalho, folhas de pagamento, RAIS, CAGED, informes de rendimentos e outros.*
- Administração  
*Expedição, estatísticas e outros*
- Finanças  
*Contas a receber, contas a pagar, crédito e cobrança e outros.*
- Tecnologia da Informação  
*Implantação de sistemas, atualização de softwares e outros.*

Essa nova realidade vem abrindo grandes perspectivas para a mão de obra temporária, utilizada “just in time”, proporcionando grande economia às empresas em geral.

## **BENEFÍCIOS**

### **PARA O TRABALHADOR TEMPORÁRIO**

- Trabalho formal registrado na CTPS do trabalhador com todos os direitos trabalhistas dispostos na Lei nº 6.019/74.
- Agilização no processo da sua colocação ou recolocação em termos permanentes no mercado de trabalho.
- Possibilidade de conhecer outros ambientes de trabalho e adquirir experiências variadas.
- Subsistência digna nas fases entre um emprego e outro.
- Possibilidade de aproveitamento de jovens em idade pré-militar, estudantes, gestantes na fase inicial de gravidez e aposentados.
- Condição de segurado do INSS e contagem de tempo para aposentadoria.
- Participação no PIS.
- Depósitos fundiários no FGTS.

### **PARA A EMPRESA CLIENTE**

- Otimização da produtividade por meio da continuidade dos serviços, sempre que ocorrerem imprevistos no seu quadro de empregados permanentes representados por afastamentos em virtude de férias, doenças, acidentes do trabalho, licenças-maternidade, treinamentos e outros.

- Atendimento à demanda complementar de serviços por curtos períodos, ocasionada por elevação do volume de trabalho nas diversas áreas das empresas, sem gerar imagem irreal de alta rotatividade.
- Economia de tempo no recrutamento e seleção dos temporários.
- Velocidade de adaptação às alterações do mercado.
- Maior flexibilidade na mobilização e desmobilização de parte da força de trabalho necessária conforme o momento.
- Redução da ociosidade de pessoas e instalações.
- Opção para contratação do trabalhador temporário no seu quadro permanente, após o término do Contrato de Trabalho temporário, sem custos adicionais ou taxas de agenciamento, bastando, para tanto, comunicar a intenção à empresa de trabalho temporário.

#### **PARA A EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO**

- A satisfação representada pelo aspecto social altamente relevante dessa atividade que, além de gerar um volume expressivo de empregos internos e externos, contribui para que um número cada vez maior de pessoas se realize profissionalmente por meio do exercício de suas especializações, cujos estudos e dispêndios financeiros demandaram muitos anos de suas vidas.

#### **PARA A SOCIEDADE E GOVERNOS**

- Redução dos índices de desemprego .
- Redução de gastos com Seguro Desemprego.
- Melhor distribuição de renda.
- Arrecadação de tributos e contribuições bastante expressiva que reverte em benefícios múltiplos para toda a sociedade.
- COFINS – Contribuição para Financiamento da Seguridade Social.
- PIS – Programa de Integração Social.
- IRPJ – Imposto de Renda Pessoa Jurídica.
- AIR – Adicional do Imposto de Renda Pessoa Jurídica.
- CSLL – Contribuição Social sobre o Lucro Líquido.
- ISS – Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza.
- INSS – Contribuições para o Instituto Nacional do Seguro Social.
- FGTS – Depósitos no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

#### **O TRABALHADOR TEMPORÁRIO**

É a pessoa que, por intermédio de empresa de trabalho temporário, presta serviços a uma empresa tomadora para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

#### **CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO**

O contrato de trabalho temporário firmado com o trabalhador é obrigatório e está vinculado a um dos motivos justificadores previstos na Lei 6.019/74. Cessado o motivo justificador da demanda que deu origem à contratação, ou seja, a substituição transitória de pessoal permanente ou a demanda complementar de serviços, ou, ainda, vencido o prazo legal, automaticamente o contrato cessará.

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.

A relação que se estabelece entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador é uma relação de trabalho por prazo máximo de 180 dias, consecutivos ou não, que podem ser prorrogadas por até mais 90 dias, consecutivos ou não, desde que se mantenham as condições que motivaram a contratação, conforme Art. 10 e parágrafos seguintes da Lei nº 6.019/74.

Na contratação de trabalhadores temporários, não se estabelece contrato individual de trabalho com vínculo de emprego por prazo determinado, tal como definido no Art. 443, § 1º da CLT.

O contrato de trabalho temporário, firmado sob a proteção da Lei nº 6.019/74, é por natureza um contrato de duração relativamente curto, comparado ao contrato de trabalho normal regido pela CLT por prazo determinado ou indeterminado.

O contrato de trabalho temporário não é por prazo determinado, mas, sim, por prazo limitado à extinção do motivo justificador da demanda e ao prazo de permanência do trabalhador na tomadora estabelecido no Art. 10º §§ 1º e 2º da Lei nº 6.019/74.

No encerramento da contratação, não se configura dispensa sem justa causa ou despedida arbitrária, mas apenas e tão somente o encerramento legal do contrato por decurso de prazo.

## **SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGADOS EM GREVE POR TRABALHADORES TEMPORÁRIOS**

A Lei 6.019/74, com as alterações introduzidas pela Lei 13.429/17, veda expressamente a utilização de trabalhador temporário para substituir empregados das tomadoras de serviços em greve, salvo nos casos previstos em lei.

### **RETORNO DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO À MESMA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS**

O trabalhador temporário que prestou serviços a uma empresa tomadora por prazo de 270 (duzentos e setenta) dias poderá ser colocado novamente à disposição da mesma empresa, em novo contrato de trabalho temporário, somente após decorridos 90 (noventa) dias do término do contrato anterior.

Caso não seja observado o intervalo de 90 (noventa) dias exigido pela Lei nº 6.019/74, será caracterizado vínculo empregatício com a tomadora de serviços.

### **VÍNCULO DE EMPREGO**

Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário. (Art. 10º da Lei nº 6.019, de 03/1/1974 alterada pela Lei nº 13.429, de 31/03/2017).

### **ANOTAÇÕES NA CTPS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO**

As empresas de trabalho temporário, por força dos dispositivos legais que regem a matéria (Lei nº 6.019/74 e alterações introduzidas pela Lei 13.429, de 31/3/2017), deverão, independentemente de firmar contrato escrito de trabalho com os prestadores de serviços temporários (trabalhadores), lançar na parte de Anotações Gerais da CTPS o carimbo padronizado, conforme circular IAPAS 601.005 nº 92, de 11/3/1980.

O titular desta CTPS presta serviço temporário, nos termos do Art. 10 e do Art. 12 § 1º da Lei nº 6.019/74, conforme contrato escrito em separado, a contar de \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_, na função de \_\_\_\_\_, com salário de R\$ \_\_\_\_\_ por \_\_\_\_\_, para atender à:  
( ) substituição de pessoal permanente  
( ) demanda complementar de serviços  
São Paulo, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO E CNPJ

## **DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO**

Aos trabalhadores temporários são previstos os seguintes direitos, dispostos no Art. 12 da Lei nº. 6.019/74, com as alterações da Lei nº 13.429, de 31/3/2017 e no Art. 7º da CF:

- a) Remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculada à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional.
- b) Jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).
- c) Férias proporcionais indenizadas acrescidas do terço constitucional, por mês trabalhado, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 dias (Art. 25º da Lei nº 5.107 de 13/9/1966).
- d) Repouso semanal remunerado.
- e) Adicional por trabalho noturno.
- f) Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS conforme Lei nº 8.036, de 11/5/1990, em substituição à indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 avos do pagamento recebido.
- g) 13º salário correspondente a 1/12 avos da última remuneração, por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 dias, com base no Art. 7º VIII, da CF.
- h) Salário-família.
- i) Adicional por trabalho insalubre ou perigoso, conforme legislação em vigor.
- j) Vale-transporte.
- k) Seguro contra acidente do trabalho.
- l) São assegurados ao trabalhador temporário os benefícios e os serviços da Previdência Social, como segurado obrigatório na condição de empregado (Lei nº. 8.213/91, Art. 11, inciso I, alínea “b”).

§ 1º - Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.

§ 2º - A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição,

considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

### INDENIZAÇÃO – LEI Nº 6.019, ART. 12, LETRA “F”

A Lei nº 6.019/74, em seu Art. 12, letra “f”, atribuía ao temporário o direito a uma indenização por dispensa sem justa causa ou término normal de contrato equivalente a 1/12 avos da sua remuneração.

Entretanto, não concedeu ao trabalhador temporário o direito ao FGTS, muito embora esse direito já contemplasse os empregados celetistas desde o advento da Lei nº 5.107, de 13.09.1966, de onde se depreende que o legislador entendeu que não faria sentido a extensão de mais um direito a mesmo título ao trabalhador temporário.

A partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, a jurisprudência passou a entender que essa indenização havia sido substituída pelo FGTS, em face da extensão desse direito a todos os trabalhadores.

Posteriormente, a Lei nº 8.036, de 11/5/1990, também consolidou esse entendimento estendendo o direito ao FGTS a todos os trabalhadores.

Assim, de fato, o direito à indenização prevista na Lei nº 6.019/74 foi substituído pelo direito aos depósitos no FGTS.

O Ministério do Trabalho e Previdência Social, à época, também entendeu que o direito do trabalhador temporário à indenização prevista no Art. 12 da Lei nº 6.019/74 foi substituído pelo direito aos depósitos no FGTS, expedindo orientação para sua fiscalização do trabalho, não mais elencando a indenização entre os direitos do trabalhador temporário a serem fiscalizados, por meio da sua Instrução Normativa MTPS nº 9, de 08/11/1991. Ver jurisprudência no capítulo V, página 98.

•••••

### ENCARGOS INCIDENTES SOBRE A REMUNERAÇÃO DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

GRUPO A	LEI Nº 6.019/74
INSS – Lei nº 8.212 – 24/7/1991	20,00%
Salário Educação	2,50%
SEBRAE	---
SESC	---
SENAC	---
INCRA	---
RAT (FAP x SAT)	3,00%
FGTS – Lei nº 8.036/1990	8,00%
Subtotal do Grupo A	33,50%
GRUPO B	LEI Nº 6.019/74
Férias	8,33%
Abono de Férias de 1/3	2,78%
13º Salário	8,33%
Aviso Prévio Indenizado	---
13º Salário sobre Aviso Prévio	---
Férias + 1/3 sobre Aviso Prévio	---
Subtotal do Grupo B	19,44%
GRUPO C	LEI Nº 6.019/74
Multa por Dispensa sem Justa Causa	---
Subtotal do Grupo C	---
GRUPO D	LEI Nº 6.019/74
Incidência Grupo A sobre Férias + 1/3	---
Incidência Grupo A sobre 13º Salário	2,79%
Incidência Grupo A sobre Aviso Prévio Indenizado	---
Incidência Grupo A sobre 13º Salário s/Aviso Prévio	---
Subtotal do Grupo D	2,79%
TOTAL GERAL	55,73%



## CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

Para o recolhimento da contribuição previdenciária relativa aos trabalhadores temporários deve ser utilizado o código FPAS 655 e o código RAT de 3,00%, correspondentes à atividade preponderante.

O trabalhador temporário e os empregados permanentes da empresa de trabalho temporário contribuem para a Previdência Social de acordo com a seguinte tabela de descontos, vigente na data desta publicação.

Salário de contribuição para o INSS (R\$)	Alíquota (%)
Até 1.693,72	8,00
De 1.693,73 até 2.822,90	9,00
De 2.822,91 até 5.645,80	11,00

## ACIDENTE DO TRABALHO

O Acidente do Trabalho não altera o prazo de vigência do contrato de trabalho temporário, nem o suspende.

Findo o prazo pelo qual foi firmado ou não existindo mais seu motivo justificador (por exemplo, substituição de pessoa enferma que reassume o cargo), o contrato se encerra, independentemente das consequências do acidente que tenham afastado o temporário estarem ou não superadas.

O período de afastamento do temporário por motivo de acidente do trabalho é considerado como se trabalhado fosse para efeito dos direitos ao 13º salário e às férias proporcionais, bem como ao FGTS até o encerramento do contrato.

## LICENÇA-MATERNIDADE

Ao trabalhador temporário, nos termos do Art. 12, alínea “h”, é garantida a proteção previdenciária, devendo a empresa reter do temporário a alíquota equivalente a seu salário de contribuição e repassar aos cofres públicos (INSS).

Portanto, o tempo em que o trabalhador presta serviços na condição de temporário é considerado como tempo de contribuição para todos os efeitos legais.

A não aplicação da garantia de estabilidade provisória à empregada gestante contratada pela CLT aos contratos de

trabalho temporário havidos pela Lei nº 6.019/74 não fere os direitos do nascituro garantidos constitucionalmente, haja vista que a trabalhadora temporária é beneficiária da previdência social e a esta deverá se socorrer, usufruindo do benefício do salário-maternidade concedido pelo INSS aos seus beneficiários.

Vale destacar que é abusivo e fere direito líquido e certo passível de mandado de segurança, as decisões que vêm tomando o INSS, nos pedidos de salário-maternidade das trabalhadoras temporárias, pois com base na súmula 244 do E. TST, esse órgão previdenciário vem negando o referido benefício e estimulando essas trabalhadoras a se socorrerem do Judiciário contra as empresas de trabalho temporário.

Pela Constituição Federal (Art. 10, inciso II, alínea “b” dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, 1º parágrafo), é proibida a dispensa arbitrária da empregada gestante, até cinco meses após o parto.

Essa norma não se aplica ao trabalho temporário. A trabalhadora temporária não mantém um contrato com vínculo de emprego por prazo determinado ou indeterminado, firmado sob a proteção da CLT com a empresa de trabalho temporário, não sendo, portanto, empregada.

O término do seu trabalho caracteriza-se como encerramento de contrato, e não como dispensa sem justa causa e muito menos arbitrária.

Longe de ser prejudicial às trabalhadoras temporárias, essa não aplicabilidade da lei torna-se para elas um benefício, pois, graças a isso, as empresas de trabalho temporário são as únicas que não fazem objeção em contratar mulheres grávidas para trabalhos de curta duração.

Grças à não aplicabilidade dessa garantia de estabilidade provisória, as trabalhadoras temporárias gestantes têm possibilidade de obter renda quando a obtenção de trabalho permanente é quase impossível.

Assim, inaplicável a garantia fixada pelo Art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), dispositivo dirigido à gestante, desde que seja empregada sob a proteção da CLT, o que não é a trabalhadora temporária.



É preciso recordar que a Lei nº 6.019, desde a data em que entrou em vigor, em 1974, foi interpretada e aplicada em centenas de julgamentos, e jamais o TST deixou de ter como temporário o contrato celebrado sob a sua proteção. Apenas em 2012, decorridos 38 anos, é que a resolução 185 alterou o inciso III da Súmula 244, para dizer que a empregada gestante “tem direito à estabilidade provisória prevista no Art. 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado”.

Como é sobejamente conhecido, o contrato por prazo determinado é modalidade especial do contrato individual de trabalho (CLT, Arts. 443/445), e é inconfundível com contrato de trabalho temporário nas empresas urbanas regido pela Lei 6.019/74.

Confundir contrato de trabalho temporário com relação de emprego definida no Art. 443 da CLT importa em grave equívoco.

Para que haja relação de emprego, no contrato individual de trabalho é obrigatória a presença de empregador e empregado, inexistentes no caso da Lei nº 6.019.

A Lei nº 6.019/74 trata de modalidade especial de contratação, incompatível com garantia e estabilidade no emprego. Tem como característica a prestação de serviços para o tomador, que em momentos especiais se vale de pessoas não empregadas, encaminhadas pelas empresas de trabalho temporário devidamente registradas no Ministério do Trabalho e Emprego.

Quando da sua contratação, o trabalhador conhece, por ser cláusula contratual, a data do encerramento do ajuste; não há dispensa, mas resilição contratual pelo esgotamento do prazo, não havendo que se falar em estabilidade provisória quando se trata de trabalho temporário, pois existem regras em sentido contrário no Art. 10 da Lei nº 6.019/74.

Assegurar garantia de emprego a trabalhador temporário resulta na violação da lei que trata da matéria, eis que obrigará a permanência remunerada de quem conhecia o contrato e a condição excepcional de temporário.

Transcorrido o prazo autorizado pela Lei nº 6.019/74 (180 dias e eventual prorrogação por até mais 90 dias) e superada a situação de emergência que o legitimou, deixa o contrato de ser lícito.

O trabalhador temporário não faz jus a aviso prévio e multa de 40% calculada sobre os depósitos do FGTS, justamente por não ser empregado.

### **BANCO DE HORAS PARA TRABALHADOR TEMPORÁRIO**

A princípio, deve-se levar em conta que não há qualquer vedação para a implantação do banco de horas para os trabalhadores temporários, o qual tem sua fundamentação legal no § 2º do Art. 59 da CLT, conforme segue.

Art. 59 § 2º - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado limite máximo de dez horas diárias.

Entretanto, é preciso lembrar que a contratação temporária é por prazo curto e para uma demanda eventual de serviços; assim, dificilmente o trabalhador temporário conseguirá compensar as horas de crédito, o que certamente levará a empresa a pagá-las como extraordinárias, perdendo-se assim o objetivo de banco de horas.

Esse entendimento é também o do Sindicato dos empregados, que entende ser esse tipo de acordo incompatível com a contratação temporária, motivo pelo qual não autoriza ou homologa banco de horas para trabalhadores temporários.

### **RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO**

Quando do encerramento do contrato de trabalho temporário por decurso do prazo permitido no Art. 10 da Lei nº 6.019/74, a empresa de trabalho temporário emite o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT com código de afastamento “04” e fornece ao trabalhador temporário a Relação de Salários de Contribuição, de acordo com modelo instituído pelo INSS, que servirá, para todos os efeitos legais, como prova de tempo de serviço e salário de contribuição.

## **RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA**

Aplicam-se à hipótese de rescisão do contrato de trabalho temporário por justa causa os atos e circunstâncias mencionados nos Arts. 482 e 483 da CLT, seja a ocorrência observada entre trabalhador e empresa de trabalho temporário, seja entre trabalhador e empresa tomadora dos serviços.

### **SEGURO-DESEMPREGO – INAPLICABILIDADE**

A Lei nº 7.998, de 11/1/1990 que regulamenta o Programa de seguro-desemprego dispõe que o trabalhador somente terá direito a receber o seguro-desemprego no caso de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e desde que comprove as demais exigências contidas nessa legislação.

Considerando-se que o contrato de trabalho temporário sob a proteção da Lei nº 6.019/74, encerra-se por decurso natural do prazo permitido por essa lei e não em face de dispensa sem justa causa ou arbitrária, fica patente que o benefício do seguro-desemprego não se estende ao trabalhador temporário.

### **COMO OBTER MELHOR DESEMPENHO DO TEMPORÁRIO**

- Estabelecer metas claras desde o início do contrato para que o temporário esteja ciente das suas responsabilidades. Caso haja chance de efetivação, o temporário deve ter conhecimento, pois será uma motivação a mais para que ele apresente melhor resultado das suas responsabilidades.
- O temporário deve se sentir parte da equipe da tomadora de serviços, portanto, é necessário incentivar sua integração.
- O temporário pode trazer um novo ponto de vista sobre a rotina da empresa tomadora e contribuir com novas ideias e métodos de trabalho. Suas ideias devem ser avaliadas como as de qualquer empregado da tomadora de serviços.
- O temporário deve receber o treinamento básico que recebem os empregados da tomadora de serviços para que possa assumir suas responsabilidades e ter capacidade para lidar com suas tarefas.
- O reconhecimento por alcançar a meta ou por assiduidade pode ser concedido ao temporário por meio de bônus.

### **A EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO**

É a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Emprego, responsável pela disponibilização de trabalhadores para outras empresas, temporariamente.

## **RELAÇÕES ENTRE EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO E TOMADORA DE SERVIÇOS**

As relações entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços são regidas pela Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, com as alterações introduzidas pela Lei 13.429, de 31 de março de 2017.

Estabelece-se entre as partes uma relação triangular, tendo em um dos vértices da figura geométrica o trabalhador temporário e, nos outros dois, a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços.

A empresa de trabalho temporário delega para a empresa tomadora o poder disciplinar, técnico e diretivo sobre o trabalhador temporário colocado à disposição desta.

O contrato de prestação de serviços celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora com relação a um mesmo trabalhador não poderá exceder a 180 dias. Poderá ser prorrogado por até mais 90 dias, desde que comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

Na prática, adota-se, frequentemente, o procedimento no qual as empresas elaboram entre si um contrato único de prestação de serviços por tempo determinado ou indeterminado, que será acrescido com termos de inclusão específicos para cada trabalhador temporário colocado à disposição e administrado pela empresa de trabalho temporário.

### **REQUISITOS PARA FUNCIONAMENTO DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO**

São requisitos para o funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho e Emprego:

- I – Prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda.
- II – Prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede.
- III – Prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

As empresas que não possuem registro de empresa de trabalho temporário” no Ministério do Trabalho e Emprego são proibidas de disponibilizar trabalhadores temporários para outras empresas.

## CRENCIAMENTO LEGAL

Considerando-se a importância da utilização da mão de obra temporária na otimização da produção das empresas tomadoras de serviços, bem como os riscos existentes em face da constatação de empresas que atuam no mercado sem as credenciais exigidas pela legislação, recomenda-se exigir das empresas de trabalho temporário, no mínimo, a seguinte documentação básica:

- Certificado de Registro de Empresa de Trabalho Temporário expedido pela Secretaria das Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. É um alvará de autorização para disponibilização da mão de obra temporária. A não apresentação desse certificado em eventual fiscalização do trabalho acarretará a nulidade do contrato de prestação de serviços temporários, a descaracterização dos trabalhadores disponibilizados como temporários e a consequente exigência de registro dos mesmos no quadro de empregados da tomadora de serviços.



- Certidão Negativa de Débitos Relativos aos Tributos Federais e à Dívida Ativa da União - engloba PIS, COFINS, Imposto de Renda e INSS. É expedida pela RECEITA FEDERAL DO BRASIL.
- Certificado de Regularidade do FGTS - é expedido pela CAIXA ECONÔMICA FEDERAL.
- Alvará de funcionamento – é expedido pela PREFEITURA MUNICIPAL.
- Certidão Negativa de Tributos Mobiliários – Sede – é expedida pela PREFEITURA MUNICIPAL.
- Certidão Negativa de Falência e Concordata é expedida pelo PODER JUDICIÁRIO ESTADUAL.
- Certidão Negativa de Protestos - é expedida pelos CARTÓRIOS DE PROTESTOS.
- Certidão de Registro - CRP - CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA.



## Certidão de Registro – CRA – CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO



CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DE SÃO PAULO

### CERTIDÃO DE REGULARIDADE EMPRESA

O **CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DE SÃO PAULO** CERTIFICA que empresa identificada no presente documento encontra-se em situação **REGULAR** neste Regional.

**Razão Social:** JOBCENTER DO BRASIL LTDA  
**CNPJ:** 53.400.693/0001-76  
**Registro Principal-CRA/SP:** 007524  
**Responsável (is) Técnico(s):** ANGELICA BONFIGLIOLI LOPES,  
Registro CRA-SP nº 055052  
**Endereço:** AV PAULISTA 688 13 AND , BELA VISTA, SÃO PAULO  
- SP

A presente certidão não quita nem invalida quaisquer débitos ou infrações que, posteriormente, venham a ser apurados contra a titular deste registro.

A falsificação deste documento constitui-se em crime previsto no Código Penal, sujeitando o autor à respectiva ação penal.

**Emissão:** SÃO PAULO, 29 de janeiro de 2018 às 08:42.

**Validade:** 31 de dezembro de 2018, desde que o registro permaneça em situação regular.

Confirme a autenticidade e a regularidade deste documento na página [www.crasp.gov.br/crasp/validacao](http://www.crasp.gov.br/crasp/validacao), mediante número de controle a seguir:

Controle: 2018-2450561417

TIM 01-B

Rua Estados Unidos, 865/889 – Jd. América – CEP: 01427-001 – São Paulo  
Fone: (11) 3087-3200 Fax: (11) 3087-3256 – [www.crasp.gov.br](http://www.crasp.gov.br)

### FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO - EXIGÊNCIAS

O contrato firmado com o trabalhador temporário e os comprovantes de recolhimento das contribuições previdenciárias junto ao INSS são de apresentação obrigatória à fiscalização pela empresa de trabalho temporário e pela empresa tomadora de serviços, quando solicitados.

As prestadoras enviam mensalmente para as tomadoras até o último dia do mês subsequente ao do faturamento dos serviços os seguintes documentos: folha de pagamento individualizada por tomadora, relação de empregados – RE e relação tomadora/obra, GR e comprovante de recolhimento do INSS, demonstrativo de contribuições devida à Previdência Social e a outras entidades –, FPAS, GR e comprovante de depósito no FGTS, protocolo de conectividade e certificado de regularidade no FGTS.

### CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – OBRIGATÓRIO

A utilização da mão de obra temporária está autorizada pela Lei nº 6.019/74, com as alterações da Lei nº 13.429 de 31/3/2017, somente quando tiver por finalidade atender aos seguintes motivos justificadores:

- Necessidade de substituição transitória de pessoal permanente decorrente de afastamento ou impedimento de empregado permanente por motivo de férias, auxílio-doença, licença-maternidade, entre outros.

- Oi demanda complementar de serviços nas diversas áreas da empresa tomadora.

O contrato de prestação de serviços de disponibilização de mão de obra temporária celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços é obrigatório e ficará à disposição da autoridade fiscalizadora nos estabelecimentos da prestadora e 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 tomadora de serviços garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017.)

§ 2º A tomadora de serviços 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. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017.)

§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017.)

### **RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA**

A empresa tomadora de serviços é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, bem como pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, conforme o disposto no Art. 31 da Lei nº 8.212, de 24/7/1991.

Há responsabilidade da empresa tomadora de serviços por culpa “in eligendo” nos casos em que ela contrata com empresa de trabalho temporário que não preenche os requisitos legais para sua constituição, ou seja, aqueles elencados nos Arts. 6º da Lei 6.019 de 03.01.1974 com as alterações introduzidas pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017.

A responsabilidade recai exclusivamente na empresa tomadora de serviços quando a intermediação for ilegal, sendo essa a interpretação dada pelos nossos tribunais.

O direito não reconhece a intermediação ilegal entre a empresa de trabalho temporário não autorizada pelo MTE e o trabalhador disponibilizado por ela, reconhecendo apenas a relação entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços, a qual se transforma em relação de emprego por prazo indeterminado sob a proteção da CLT.

### **RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA**

No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nessa lei.

### **NULIDADE DA CONTRATAÇÃO DE TEMPORÁRIOS**

São motivos ensejadores de nulidade da contratação de trabalhadores temporários:

- Falta de registro da empresa de trabalho temporário no MTE (Art. 6º da Lei nº 6.019/74).
- Falta de contrato de prestação de serviços de disponibilização de mão de obra temporária entre empresa de trabalho temporário e empresa tomadora de serviços. (Art. 10º da Lei nº 6.019/74),
- Falta de menção expressa no contrato de prestação de serviços do motivo justificador da demanda, bem como as modalidades de remuneração da prestação de serviços (Art. 2 e Art. 12ª da Lei nº 6.019/74).
- Falta de contrato escrito entre a empresa de trabalho temporário e cada um dos trabalhadores disponibilizados (Art. 11º da Lei nº 6.019/74).
- Falta de anotação da condição de temporário na CTPS do trabalhador (Art. 12º da Lei nº 6.019/74).
- Contratação de estrangeiro com visto provisório na condição de trabalhador temporário (Art. 17º da Lei nº 6.019/74).
- Cobrança de qualquer taxa do trabalhador temporário a título de mediação (Art. 18º da Lei nº 6.019/74).
- A permanência do trabalhador na empresa após o prazo legal ou término da atividade que justificou e autorizou sua contratação.
- A contratação do mesmo trabalhador, para o mesmo posto, por meio de diversas empresas de trabalho temporário que atuam em sistema de rodízio.

### **PREÇO E CUSTO DOS SERVIÇOS**

Difícil é a tarefa de determinar os preços de produtos ou serviços visando a relação custo - benefício.

Há uma regra simples e provavelmente a mais utilizada: o preço do produto ou serviço, nunca pode ser inferior ao seu custo.

Nesse sentido, os preços cobrados pelas empresas de trabalho temporário acarretam limitadíssima margem bruta, por serem fortemente influenciados pela remuneração, encargos sociais e tributos.

Há que se destacar, também, que a busca constante da qualidade total pelas empresas tomadoras de serviços tem forçado as empresas de trabalho temporário a investir fortemente na informatização de sistemas, treinamento de pessoal e técnicas mais aprimoradas de recrutamento e seleção, com consideráveis reflexos nos custos dos serviços.

Os preços assim caracterizados são pouco flexíveis. A relação custo - benefício para a empresa cliente deve considerar aspectos de garantia, legalidade, solidariedade e qualidade na prestação dos serviços.

## **PRAZO PARA PAGAMENTO DOS SERVIÇOS**

A contratação da mão de obra temporária tem tratamento comercial diferenciado quanto ao prazo para pagamento das Notas Fiscais de Serviços, ao contrário das demais contratações relativas a outros tipos de prestação de serviços nos quais se incluem insumos como materiais, equipamentos e outros insumos.

Essa diferenciação prende-se ao fato de que a empresa de trabalho temporário não tem como negociar prazos para pagamento das remunerações com seus empregados fixos e com os trabalhadores temporários e tampouco com os órgãos públicos para os quais recolhe encargos trabalhistas, previdenciários, securitários, fundiários e sociais, bem como recolhe os tributos incidentes sobre a mão de obra.

Nos preços ofertados, também não estão embutidos custos financeiros advindos do prazo concedido para pagamento dos serviços.

Por essas razões, o prazo para pagamento da disponibilização de mão de obra temporária varia no máximo de sete a dez dias da data da emissão das Notas Fiscais-Faturas de Serviços.

## **FOLHA DE PAGAMENTO POR TOMADORA DE SERVIÇOS – EXIGÊNCIA**

A empresa de trabalho temporário é obrigada a elaborar folha de pagamento especial para os trabalhadores temporários, por tomadora de serviços.

## **COMPROVANTE DE REGULARIDADE COM A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas de trabalho temporário são obrigadas a fornecer às empresas tomadoras de serviços, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS (atualmente incluído na Certidão Negativa de Tributos Federais e quanto à dívida ativa da união).

## **CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS**

Sobre o montante dos valores pagos aos trabalhadores temporários a título de remuneração, a empresa de trabalho temporário contribui para a Previdência Social com 20%, mais a taxa relativa ao RAT/SAT de 3,00%.

A contribuição relativa ao pessoal permanente da empresa de trabalho temporário deve ser recolhida por esta em guia de arrecadação única.

## **PROIBIÇÕES**

É vedado à empresa de trabalho temporário cobrar qualquer importância do trabalhador a título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos dos encargos previstos em lei, sob pena de cancelamento de seu registro para funcionamento, sem prejuízo das demais sanções administrativas e penais cabíveis.

Por força da Lei nº 6.019/74 e alterações posteriores, não é permitida a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência no país.

## **RECEITAS E DESPESAS COM MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA LEI Nº 6.019/74**

A total transparência em relação às receitas e despesas decorrentes da disponibilização de mão de obra temporária, contratada pela Lei nº 6.019/74, oferece às empresas tomadoras um parâmetro sólido e confiável que permite tomar decisões que não as coloquem em risco.

## **RECOMENDAÇÕES**

É importante lembrar sempre que o valor pago pelas tomadoras de serviços/clientes relativos à disponibilização da mão de obra temporária pode variar de acordo com o volume de trabalhadores contratados, e precisa cobrir os seguintes custos:

- As remunerações dos trabalhadores temporários.
- Os encargos trabalhistas, previdenciários, fundiários, securitários e sociais incidentes.
- Os benefícios obrigatórios por lei, pelos acordos coletivos de trabalho e os concedidos por liberalidade das tomadoras.
- As despesas com o custo fixo das empresas de trabalho temporário.
- Os tributos incidentes sobre a prestação dos serviços.
- A remuneração da empresa de trabalho temporário.

Os preços cobrados pelas empresas de trabalho temporário são do livre-arbítrio de cada uma delas nas negociações com as empresas tomadoras/clientes, devendo ambas analisarem se os mesmos têm condições de cobrir todos os custos envolvidos na prestação dos serviços.

Por último, é preciso considerar ainda que não há nada no mundo que certas pessoas não possam fazer um pouco pior e vender um pouco mais barato, e que aqueles que consideram somente o preço são vítimas da pilhagem legal promovidas por elas.



## RECEITAS E DESPESAS DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

### RECEITAS

Faturamento da disponibilização de temporários, que engloba:

Remuneração do temporário .....	100,00%	R\$ 1.000,00
Encargos sobre remuneração .....	55,73%	R\$ 557,30
Benefícios obrigatórios (VT e seguro de vida).....		R\$ 247,40
Outros benefícios (VR – média – R\$ 25,00 por dia) .....		R\$ 440,00
Outros insumos .....		R\$ --
Taxa de serviços .....	22,00%	R\$ 493,83
Tributos sobre faturamento dos serviços .....	13,25%	R\$ 418,28
<b>TOTAL DAS RECEITAS (faturamento dos serviços) .....</b>		<b>R\$ 3.156,81</b>

### DESPESAS

Tributos fiscais

PIS sobre faturamento (retida na fonte pagadora) .....	1,65%	R\$ 52,09
COFINS sobre faturamento (retido na fonte pagadora) .....	7,60%	R\$ 239,92
ISS sobre faturamento (São Paulo – retido na fonte pagadora) .....	2,00%	R\$ 63,14
IRRF sobre faturamento (retido na fonte pagadora) .....	1,00%	R\$ 31,57
CSLL sobre faturamento (retida na fonte pagadora) .....	1,00%	R\$ 31,57
Custos variáveis (remuneração dos temporários).....	100,00%	R\$ 1.000,00
Encargos sobre remuneração .....	55,73%	R\$ 557,30
Benefícios obrigatórios (VT e seguro de vida) .....		R\$ 247,40
Outros benefícios (VR – média – R\$ 25,00 por dia) .....		R\$ 440,00
Outros insumos .....		R\$ --
Custo financeiro – (prazo para pagamento) .....	0,80%	R\$ 25,25
Custos fixos		
Despesas operacionais administrativas .....	12,00%	R\$ 378,82
<b>TOTAL DAS DESPESAS .....</b>		<b>R\$ 3.067,06</b>

<b>LUCRO OPERACIONAL .....</b>	<b>2,84%</b>	<b>R\$ 89,75</b>
Imposto de Renda sobre o lucro operacional .....	15,00%	R\$ 13,46
Adicional do Imposto de Renda .....	10,00%	R\$ 8,97
Contribuição Social sobre Lucro Líquido .....	9,00%	R\$ 8,08
<b>LUCRO LÍQUIDO SOBRE FATURAMENTO .....</b>	<b>1,88%</b>	<b>R\$ 59,24</b>

### RESERVAS DO LUCRO LÍQUIDO

Remuneração do capital de giro para os negócios .....	0,50%	R\$ 15,78
Reserva para atualização do ativo imobilizado: instalações, equipamentos, veículos, telecomunicações, informática e outros .....	0,30%	R\$ 9,47
<b>LUCRO FINAL .....</b>	<b>1,09%</b>	<b>R\$ 34,49</b>

## DESPESAS COM CUSTO FIXO DAS EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO

### DESPESAS COM EMPREGADOS INTERNOS – CLT

Folha de pagamento: salários, INSS, FGTS, férias + 1/3, avisos prévios, 13º salário, verbas rescisórias, licenças legais, homologações de rescisões, convênios médicos e odontológicos, vales-transporte, vales-refeição, cestas básica, treinamentos, PLR e outros .....8,20%

### DESPESAS OPERACIONAIS

Propaganda e publicidade: campanhas de vendas na mídia, sites de empregos, sistema operacional de recrutamento, testes e laudos de avaliação de candidatos, promoções, patrocínios e eventos, brindes e outras.....0,44%

### DESPESAS ADMINISTRATIVAS

Aluguéis da sede e das filiais, IPTUs, condomínios, manutenção das instalações (pintura, elétrica, hidráulica, carpetes, persianas e outras), energia elétrica, transportes (combustíveis, táxis, motoboys, pedágios, estacionamento, viagens), informática (provedores, hospedagem, sites, sistemas de terceiros), telecomunicações: (contas telefônicas, provedor de Internet, manutenção de sites, telefones celulares), gráficas, papelarias, assessorias (jurídica, contábil, sistemas da qualidade, responsabilidade social e outras), contribuições sindicato patronal, associações de classe (ASSERTTEM, ABRH, APARH, CRA, CRP e outras), correios e telégrafos, cartórios de notas (autenticações, reconhecimentos de firmas, fotocópias), jornais, revistas e publicações técnicas, materiais de copa e higiene, auditorias independentes (contábil, ISO 9001:2015 e SA8000), riscos financeiros, serviços bancários, prejuízos, atrasos de pagamentos, depreciação e amortização de ativo fixo, multas e condenações em processos trabalhistas e outras.....3,32%

### DESPESAS FINANCEIRAS

Bancárias: Taxas, juros e outras.....0,04%  
**TOTAL DOS CUSTOS FIXOS** **12,00%**

### **A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS**

É a pessoa jurídica ou a entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de serviços temporário com a empresa de trabalho temporário para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

### **CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS – RETENÇÕES NA FONTE PAGADORA**

A empresa tomadora de serviços é obrigada a reter 11% (onze por cento) do valor bruto da Nota Fiscal – Fatura de Serviços e recolher a importância retida em nome da empresa de trabalho temporário no segundo dia útil do mês subsequente ao da sua emissão, conforme Lei nº 11.933, de 28/4/2009 que alterou a redação do Art. 31 da Lei nº 8.212, de 24/7/1991 e Ordem de Serviço nº 209 de 20 de maio de 1999 da Diretoria de Arrecadação e Fiscalização do INSS.

### **ACIDENTE DO TRABALHO**

A empresa tomadora de serviços é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente do trabalho cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, nesse caso, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

O encaminhamento do acidentado ao Instituto Nacional do Seguro Social pode ser feito diretamente pela empresa tomadora de serviço, em conformidade com normas expedidas por aquele Instituto.

•••••

## **CAPÍTULO IV**

—

## **PARECERES JURÍDICOS DO TRABALHO TEMPORÁRIO**



## PARECERES JURÍDICOS DO TRABALHO TEMPORÁRIO

### FICHA REGISTRO DE TRABALHADORES TEMPORÁRIOS

Tanto as empresas de trabalho temporário quanto as suas clientes (tomadoras) sofreram no passado autuações pela fiscalização das DRTS – por suposta infração do Art. 41 caput, da CLT. A redação do caput do Art. 41 do Estatuto Consolidado, que vigorou até 24/10/1989, dispunha:

“Em todas as atividades, será obrigatório ao empregador o registro dos respectivos empregados, feito em livro próprio ou em fichas, na conformidade do modelo aprovado pelo Ministro do trabalho”. A Lei nº 7.855, de 24/10/1989 (DOU de 25/10/1989), que entre outras providências, alterou diversos dispositivos da CLT, deu, por seu Art. 1º, a seguinte nova redação ao “caput” do Art. 41 da CLT: “Em todas as atividades, será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho”.

Com base na redação do caput do Art. 412 da CLT - tanto na antiga como na atual – a fiscalização entendia que as empresas de trabalho temporário, ou as suas clientes, estavam obrigadas a registrar, em livro ou fichas, trabalhadores temporários colocados pelas primeiras à disposição das segundas, como se estes fossem considerados empregados e elas empregadoras. Comparando-se as duas redações do dispositivo da CLT acima, nota-se que há diferenças mínimas entre o texto que vigorou até 24/10/1989 e o que passou a vigorar a partir de 25/10/1989:

A substituição da expressão “empregados”, adotada no texto revogado por “trabalhadores”, constante do novo texto estabelecido pelo Art. 1º da lei nº 7.855/89; b) a possibilidade, agora, de o registro (de “empregados” ou “trabalhadores”) ser feito – além de em livro ou fichas, preenchidos manual ou mecanicamente – também por processamento eletrônico.

No tocante à primeira diferença apontada, o que importa destacar para os fins deste estudo é que a adoção da expressão “trabalhadores” não implica obrigar o registro de quem efetivamente não seja “empregado”, mesmo porque o dispositivo em questão

determina que tal providência é obrigatória para o empregador.

Como é sobejamente sabido, a empresa de trabalho temporário não é empregadora, e o trabalhador temporário não é empregado. Nem dela nem da sua cliente (tomadora).

O trabalho temporário, desde 1974, tem disciplina própria, necessária, porque se trata de sistema “sui generis”, com características extremamente peculiares que o fazem diferir, por completo, do normal regime de contratação de empregados, regulado pela CLT. De fato, em relação ao trabalho temporário, que é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição do seu pessoal regular e permanente, ou a acréscimo extraordinário de serviço, somente são exigidos (pela lei e pelo regulamento) os seguintes documentos:

- Contrato escrito, firmado entre empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente, no qual deverá constar, expressamente, o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço (Art. 9º da Lei nº. 6.019/74 e Art. 26 do Decreto nº 73.841/74).

- Contrato de trabalho, escrito, celebrado entre a empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição da empresa tomadora ou cliente, do qual deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos temporários pela lei;

- O registro pela empresa de trabalho temporário na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador, de sua condição de temporário (§ 1º do Art. 12 da Lei nº. 6.019/74 e Art. 9º do Decreto nº 73.841/74).

Desse modo, conclui-se que, em nenhum dispositivo, quer da Lei nº 6.019/74, quer do Decreto nº 73.841/74, é exigido registro do trabalhador temporário em livro ou fichas. Também, como já visto, o Art. 41 da CLT – tanto na revogada quanto na vigente redação – não torna obrigatório esse registro por parte das empresas de trabalho temporário, ou de suas clientes, eis que não são elas empregadoras em relação aos trabalhadores temporários, nem eles são seus empregados.

Nesse ponto, frisa-se que, em algumas das autuações lavradas pela fiscalização das DRTs, é igualmente invocada, como suporte da formalidade por ela julgada como não cumprida pelas empresas autuadas, a Portaria nº GB-195, de 10/5/68. Na verdade, porém, tal ato normativo dispõe sobre legislação de livros e fichas de registro de empregados, previstos no já comentado art. 41 da CLT.

Como entender-se aplicável ao trabalho temporário um ato normativo que, além de se referir à legislação do livro ou fichas de registro de empregados, foi baixado nos idos de 1968, ou seja, cerca de seis anos antes da instituição, no País, do Trabalho temporário?

De todo o exposto, chega-se, inevitavelmente, à conclusão de que nem as empresas de trabalho temporário, nem suas clientes estão obrigadas a registrar, em livro ou fichas, trabalhadores temporários. E isso por uma simples, mas importante, razão: tal exigência não está prevista em lei. De fato, nem a CLT (Decreto-lei nº 5.452, de 01/5/43), nem, tampouco, a Lei nº. 6.019/74 contém tal previsão. Em assim sendo, caso o Decreto nº 73841/74 contivesse a aludida obrigatoriedade (e não a contém), seria ele ilegal, porque o ato regulamentador do Executivo não pode dispor além do que o faz a lei por ele regulamentada, podendo, apenas, explicá-la ou detalhá-la, sem, contudo, modificar seu sentido, ampliar ou reduzir seu alcance. Da mesma forma, qualquer ato normativo porventura existente (e não existe) que fizesse tal exigência seria, pelo mesmo motivo, ilegal.

Ressalta-se que mesmo a Portaria nº 66, de 24/5/1974, que baixa instruções para o registro de empresa de trabalho temporário, não faz qualquer referência à indigitada exigência e, se fizesse, seria igualmente considerada ilegal.

Nesse particular, cabe destacar – em abono da tese aqui defendida – um dos seus mais importantes direitos individuais e coletivos, mantidos no texto das Constituições que temos tido e reiterados na Carta Magna promulgada em 05/10/1988, em seu Art. 5º, inciso II, segundo o qual ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

Destarte, as autuações referidas neste trabalho devem ser

julgadas totalmente improcedentes, já na esfera administrativa, e, na hipótese de não o serem, deve a questão ser conduzida ao Poder Judiciário (via Embargos à Execução, por exemplo), onde a matéria será julgada única e exclusivamente à luz do Direito, dando-se por conseguinte ganho de causa às empresas autuadas.

### **ESTABILIDADE DA GESTANTE E EM ACIDENTES DO TRABALHO**

ASSERTEM – Associação das Empresas de Prestação de Serviços Temporários do Estado de São Paulo (atual Associação Brasileira de Empresas de Trabalho Temporário).

Formulam-nos, a respeito de trabalho temporário, as seguintes perguntas:

1. A gestante, em trabalho temporário, tem direito a estabilidade prevista no Art. 10, inciso II, letra “b”, das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988?

2. Existe garantia para o trabalhador temporário em caso de acidente de trabalho na forma do Art. 169, do Decreto 357, de 07/12/91 (estabilidade de 12 meses)?

Nosso parecer

A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, regulamentada pelo Decreto nº. 73.841, de 13 de março de 1974, disciplina o trabalho temporário, definido, em seu Art. 2º, como sendo “aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviço”.

Como não se desconhece, essa legislação foi adotada com o objetivo de se oferecerem respostas às exigências crescentes de empresas e trabalhadores colocados, repetidamente, diante de problemas absolutamente normais na economia moderna.

Uma vez que as legislações trabalhista e previdenciária, em sua constante evolução, tornaram compulsório o afastamento, sem ruptura do contrato laboral de determinados empregados, seja por motivo de férias, de doença, de acidentes, ou da maternidade, nada mais adequado que se possibilitar ao empregador o recrutamento de um substituto temporário, com quem não seria estabelecido vínculo empregatício, dado possuir este, regra geral, a tendência à perenidade.

A regulamentação legal do trabalho temporário, retirando-lhe

qualquer suspeita de ilegitimidade, provocou, como seria de se esperar, o aparecimento das denominadas empresas fornecedoras de serviços dessa natureza, ou de mão de obra dessa espécie.

A elas coube, desde então, a tarefa extremamente útil, seja do ponto de vista econômico, seja pelo seu aspecto social, de recrutar, selecionar e fornecer trabalhadores e trabalhadoras, de todas as condições, qualificações e idades, que, pelos mais variados motivos, nem sempre poderiam ou desejariam obter ocupação permanente.

A lei, obviamente, não admite o emprego de trabalhadores temporários em todas e quaisquer circunstâncias. Permite a sua utilização quando a necessidade é transitória e de substituição de pessoal permanente, bem como para dar conta de acréscimo extraordinário de serviço.

De toda maneira, o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder a três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão de Obra.

O contrato de trabalho temporário propriamente dito, como se constata, situa-se em plano distinto do trabalho prestado em situação de emprego por tempo indeterminado ou por prazo determinado, também não se confundindo com o contrato por prazo experimental. Na verdade, de diferente natureza.

Trata-se de solução prática para situações rigorosamente atípicas, exigidas pelas condições modernas de vida, uma vez que os casos de suspensão ou interrupção do contrato tornam-se numerosos, e a substituição do empregado afastado nem sempre pode se dar com admissão de um novo, ou com o aproveitamento de outro integrante do corpo permanente de trabalhadores da empresa.

Pela sua natureza, definição e denominação, o trabalho temporário não se beneficia de qualquer garantia no tocante à manutenção ou continuidade do vínculo. Ao contrário, este nunca excederá a três meses, a teor do disposto pelo Art. 10 da lei. E isso porque o seu prestador preenche uma vaga cujo titular,

o empregado, tem previsão certa de retorno, e de todas as garantias legais no tocante à sua reintegração.

Sabendo-se que nenhuma empresa pode e deve operar com número superior de trabalhadores, aquele exigido pela sua necessidade de produção e pela sua capacidade instalada, é simples entender-se o porquê do desligamento do temporário, uma vez concluído o período para o qual foi admitido.

Nessas condições, não há como se estender ao trabalhador temporário a garantia da estabilidade provisória, seja em consequência de eventual acidente de trabalho, seja porque, no caso da mulher, acha-se ou entrou em período de gestação, seja porque foi admitido como associado em sindicato, passando a compor chapa de candidatos disputando eleição, ou por outra razão de que se possa cogitar.

A circunstância de o trabalhador temporário não gozar de garantia de emprego, ou de alguma modalidade especial de estabilidade, não deve, por outra parte, ser encarada como prática discriminatória. Afinal, também os empregados admitidos em caráter experimental nos termos permitidos pelo Art. 455, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, se ressentem-se de uma quase total insegurança em seu emprego, mas a isto se submetem, por conveniência própria, ou até por força de uma real necessidade, deles próprios ou da empresa.

Relembre-se, afinal, que a Constituição de 1988 rejeitou a velha ideia da estabilidade, admitindo unicamente, no inciso I do Art. 7º, a “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.

Todavia, até que essa lei complementar venha a ser aprovada, vigorará o disposto pelo Art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, onde se disciplinou que a proteção ali referida será substituída pelo aumento, para quatro vezes, “da percentagem prevista no Art. 6º, caput e parágrafo 1, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966”.

Pondere-se, também, que não há como se cogitar de despedida arbitrária ou sem justa causa do trabalhador temporário, cujo contrato supõe a existência de um termo final e

fatal coincidente com o momento em que reassume suas funções o empregado efetivo.

A lei deve ser instrumento de equilíbrio entre os interesses da empresa e daqueles que para ela prestam trabalho. Ao interpretá-la, o seu aplicador não deve perder de vista sua natureza e os seus objetivos, para ir além do seu sentido, significado e alcance, atribuindo-lhes aspectos dos quais na realidade não se reveste.

A lei regulamentadora do trabalho temporário não é lei disciplinadora de contrato individual de trabalho, como se fora um aperfeiçoamento da CLT, capítulo a mais a cuidar, fora do texto principal, de relação especial de emprego.

Toda a legislação referente ao trabalho temporário, e em especial sua interpretação, não devem jamais deixar de levar em conta que se está tratando de prestação de serviços para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente, ou para dar conta de acréscimo extraordinário de serviço.

Por esses fundamentos, respondo negativamente às duas indagações formuladas pela ASSERTEM, concluindo que o trabalhador temporário, pelas suas características distintas do trabalhador empregado, não adquire nenhuma forma de garantia de permanência no local em que presta serviços, ou na empresa que o cadastrou e indicou, seja em virtude de gravidez, seja em virtude de acidente ou doença, ou por outra razão qualquer que se possa alegar, cabendo-lhe, apenas a proteção do Sistema Geral de Previdência, na forma prevista pela legislação específica.

É esse nosso parecer.

Sylvia Romano – São Paulo, 11 de fevereiro de 1992.

**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE  
DISPONIBILIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA  
LEI Nº 6.019/74**

De: Isaura Mafra (Consultoria) [mailto:[Isaura.Mafra@iob.com.br](mailto:Isaura.Mafra@iob.com.br)]

Enviada em: quarta-feira, 11 de janeiro de 2006 11:38

Para: [ricardo@jobcenter.com.br](mailto:ricardo@jobcenter.com.br)

Assunto: Complemento de Consulta – IOB RESPONDE

“Prezado cliente,

Em atendimento à sua consulta, e como já informado anteriormente, salientamos que na contratação de trabalhadores temporários haverá dois tipos de contrato, ou seja, o contrato da empresa tomadora com a empresa de trabalho temporário e o contrato do trabalhador temporário com a empresa de trabalho temporário. O primeiro, ou seja, o contrato entre a empresa tomadora e a empresa de trabalho temporário será regido pela legislação civil. Já o contrato entre o trabalhador temporário e a empresa de trabalho temporário seja regido pela Lei nº 6.019/1974.

Contudo, retomando em relação ao Contrato de Prestação de Serviços Temporários, a própria Lei nº 6.019/74, e principalmente o Decreto nº 43.841/74, que a regulamentou, estabelece algumas regras específicas, dentre as quais destacamos:

“Art. 26 – Para a prestação de serviço temporário, é obrigatória a celebração de contrato escrito entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente, dele devendo constar expressamente:

I – O motivo justificador da demanda de trabalho temporário.

II – A modalidade de remuneração da prestação de serviço, onde estejam claramente discriminadas as parcelas relativas a salários e encargos sociais.

Art. 27 – O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder a três meses, salvo autorização conferida pelo órgão do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão de Obra.

Art. 28 – As alterações que se fizerem necessárias, durante a vigência do contrato de prestação de serviços, relativas à redução ou ao aumento do número de trabalhadores colocados à disposição da empresa tomadora de serviço ou cliente, deverão ser objeto de termo aditivo ao contrato, observado o disposto nos Arts. 26 e 27”.

Ante o exposto, se a agência de trabalho temporário adotar a prática, muito comum atualmente, de firmar o Contrato de Prestação de Serviços sem a especificação dos trabalhadores colocados à disposição da empresa tomadora, apenas se predispondo a prestação de serviço quando a tomadora necessitar, terá a obrigatoriedade legal da elaboração de termo aditivo quando da efetiva prestação de serviços, relacionando os trabalhadores temporários colocados à disposição do tomador, a fim de evitar eventuais problemas trabalhistas, tanto na esfera da fiscalização como de uma futura reclamação trabalhista perante o Poder Judiciário.

Atenciosamente, Consultoria IOB THOMSON  
GM

**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE DISPONIBILIZAÇÃO  
DE MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA – Lei Nº 6.019/74**



**DRAUSIO RANGEL E ASSOCIADOS**  
Consultoria Trabalhista S/C



São Paulo, 9 de janeiro de 2006

**PARECER Nº 002/06**

**AO**

**SINDEPRESTEM**

**ATT: DRª Joelma de Matos Dantas**

**ASSUNTO: TRABALHO TEMPORÁRIO**

Informa V.Sª que, atualmente, as empresas de trabalho temporário, ao firmarem contrato de prestação de serviço com os tomadores, o fazem por meio de um contrato a prazo indeterminado. Entretanto, junto com esse contrato é firmado um aditivo contratual quando da nova necessidade da contratação da mão de obra temporária, onde um dos associados está questionando a obrigatoriedade da sua emissão. Diante do exposto, esta entidade sindical questiona se tal procedimento é correto, face à legislação vigente.

Preliminarmente, cumpre esclarecer que as relações do contrato de prestação de serviços firmado entre a empresa de trabalho temporário e o tomador são regidas pela lei civil.

Do mesmo modo, o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço. É o que preceitua o artigo 9º da Lei nº 6.019/74.

No caso em tela, a contratação do trabalho temporário demanda uma justificativa para se estar comprovando a temporariedade da contratação, ou seja, somente nas hipóteses previstas no Art. 2º da Lei nº 6.019/74 é que se poderá estar contratando esse tipo de mão de obra, gerando uma contratação com uma finalidade específica.

Outro ponto a ser observado é a própria informação naquele instrumento do número de trabalhadores temporários que suprirão a demanda do tomador.

Mesmo que a empresa de trabalho temporário firme um contrato de prestação de serviços por prazo indeterminado com o tomador, entendemos que o aditivo contratual será necessário para se justificar a finalidade da contratação.

Isso porque o tomador não necessitará constantemente de trabalhadores temporários, mas somente em situações específicas, e referido aditivo possui a finalidade de comprovar essa contratação no intuito de não desvirtuar o instituto.

Outro ponto a ser observado é a própria obrigatoriedade contida no Art. 28 do Decreto nº 73.841/74, que regulamenta a Lei nº 6.019/74 quanto a elaboração do aditivo contratual.

“Art. 26. Para a prestação de serviço temporário é obrigatória a celebração de contrato escrito entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente, dele devendo constar expressamente:

I - o motivo justificador da demanda de trabalho temporário;

II - a modalidade da remuneração da prestação de serviço, onde estejam claramente discriminadas as parcelas relativas a salários e encargos sociais.

Art. 27. O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder a três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão de Obra.

Art. 28. As alterações que se fizerem necessárias durante a vigência do contrato de prestação de serviços, relativas à redução ou ao aumento do número de trabalhadores colocados à disposição da empresa tomadora de serviço ou cliente, deverão ser objeto de termo aditivo ao contrato, observado o disposto nos Arts. 26 e 27’.

Assim, entendemos que o aditivo contratual é necessário e obrigatório, conforme preceitua a legislação, principalmente, para se estar justificando a contratação, como também, informando o número de trabalhadores necessários para atender àquela demanda específica do tomador, sob risco de descaracterizar o instituto, ensejando fiscalização ou eventual reclamação trabalhista.

Esse é o nosso entendimento sobre a matéria.

DRAUSIO RANGEL E ASSOCIADOS  
CONSULTORIA TRABALHISTA S/C  
Kátia Cristina da Nóbrega

## **CAPÍTULO V**

—

### **JURISPRUDÊNCIA SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO**



## **JURISPRUDÊNCIA SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO**

### **ENQUADRAMENTO SINDICAL**

O enquadramento sindical dos trabalhadores temporários colocados à disposição das tomadoras de serviços deve se dar pelo sindicato da categoria do tomador de serviços, já que ele é beneficiado pela mesma.

Já os empregados das empresas de trabalho temporário contratados pela CLT devem ser enquadrados na categoria sindical desta.

### **ENQUADRAMENTO SINDICAL DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO**

“RECURSO DE REVISTA – ENQUADRAMENTO SINDICAL – TRABALHADOR TEMPORÁRIO. O conceito de categoria profissional, consoante o Art. 511, § 2º, da CLT, é definido pela “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” de serviços, em que os trabalhadores temporários executam seus afazeres e se sujeitam às mesmas condições de trabalho em que se encontram presentes os requisitos de “similitude de condições. É no cerne da empresa tomadora devida 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 6.019/74, 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. Nessa senda, os trabalhadores temporários deverão ter o mesmo enquadramento sindical dos empregados do tomador de serviços, tendo em vista a identidade do trabalho necessidades que possuem e as exigências que lhes são comuns, porquanto laboram lado a lado com os empregados da tomadora, inclusive em funções ligadas à sua atividade-fim, além de legalmente lhes ser assegurado remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora. Recurso de Revista conhecido e provido. (PROCESSO Nº TST-RR-119-43.2012.5.09.0008- 7ª TURMA – RELATOR: MINISTRO VIEIRA DE MELLO FILHO – PUBLICAÇÃO: 11/9/2015.)



## TRT/SP – TESE PREVALESCENTE – GESTANTE TEMPORÁRIA

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 2ª REGIÃO – SP

RESOLUÇÃO TP nº 05/2015

Edita as Teses Jurídicas Prevalentes nº 2, 3, 4 e 5 do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

TESE JURÍDICA PREVALECENTE Nº 5

"Empregada gestante. Contrato a termo. Garantia provisória de emprego. A empregada gestante não tem direito à garantia provisória de emprego prevista no Art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT, na hipótese de admissão por contrato a termo."

Art. 2º. Nos termos do § 4º, do Art. 3º da Resolução GP nº 01/2015 deste Tribunal, esta Resolução será publicada por três vezes no Diário Oficial eletrônico, vigorando a partir da primeira publicação.

Publique-se e cumpra-se.

São Paulo, 06 de julho de 2015.

(a) SILVIA REGINA PONDE GALVÃO DEVONALD

Desembargadora do Trabalho Presidente do Tribunal

## TRT/SP – ACÓRDÃO – GESTANTE TEMPORÁRIA

PROCESSO TRT/SP Nº 00011434120145020070

RECURSO ORDINÁRIO DA 70ª VT DE SÃO PAULO

1º RECORRENTE: ELEVADORES OTIS LTDA.

2º RECORRENTE: JOBCENTER DO BRASIL LTDA.

RECORRIDO: ROSA LÍDIA DA SILVA COIMBRA

EMENTA – Gestante. Estabilidade. Tendo em vista a comprovação de que se cuidava, no caso, de contrato de trabalho por prazo determinado (contrato temporário), não há que se cogitar da existência de direito à estabilidade da gestante.

A r. sentença de fls. 87/89 julgou a ação procedente em parte. Foi complementada à fl. 96, pela decisão que rejeitou os embargos declaratórios opostos pela 1ª reclamada e acolheu os embargos da 2ª reclamada, apenas para prestar esclarecimentos.

Recurso ordinário da 2ª reclamada, ELEVADORES OTIS LTDA., pelas razões de fls. 98/99 propugnando pela reforma da decisão de origem quanto à responsabilidade subsidiária.

Recurso ordinário da 1ª reclamada, JOBCENTER DO BRASIL LTDA., pelas razões de fls. 101/111, pleiteando o que segue:

1º) nulidade por negativa de prestação jurisdicional; 2º) reforma da decisão de origem quanto ao reconhecimento de estabilidade de gestante em contrato temporário regido pela Lei nº 6.019/74.

Silente a reclamante, fls. 116 e 118.

Parecer ministerial conforme artigo 20 da Consolidação dos Provimentos da E. Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho.

É o relatório.

**VOTO:**

### 1 - DO CONHECIMENTO

Conheço o recurso ordinário da 2ª reclamada por tempestivo (fl. 97) e regular (fl. 47 verso). Depósito recursal e custas processuais devidamente comprovados às fls. 99/100.

Conheço do recurso ordinário da 1ª reclamada por tempestivo (fl. 97) e regular (fl. 56). Depósito recursal e custas processuais devidamente comprovados às fls. 112/114.

### 2 - DA ORDEM DE APRECIÇÃO DOS RECURSOS

Aprecio, inicialmente, o recurso ordinário da 2ª reclamada, tendo em vista a nulidade arguida.

### 3 - RECURSO DA 1ª RECLAMADA, JOBCENTER DO BRASIL LTDA.

#### 3.1 – DA NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Aduz a recorrente que, embora manejados os oportunos embargos declaratórios, persiste a contradição na r. sentença originária que, embora tenha reconhecido que a obreira fora contratada como trabalhadora temporária, conforme disposto pela Lei nº 6.019, a qualificou como empregada contratada por tempo determinado.

Não assiste razão à recorrente.

Esclareço, por oportuno, que o contrato temporário regido pela Lei nº 6.019/74, é espécie de contrato por prazo determinado, em que o trabalhador temporário é empregado da empresa prestadora de serviços. Para a aplicação da Súmula 244, que garante estabilidade à empregada gestante, o TST não diferencia o contrato por prazo determinado previsto na CLT do contrato temporário regido pela Lei nº 6.019/74.

Senão, veja-se:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. ESTABILIDADE. GESTANTE. CONTRATO TEMPORÁRIO. DESPROVIMENTO. Não prospera o agravo de instrumento quando o acórdão Regional está de acordo com a iterativa, notória e atual jurisprudência do TST,

cristalizada na Súmula 244, item III. Inteligência do Art. 896, §4º da CLT e da Súmula 333 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. Processo: AIRR – 253-91.2013.5.15.0162 Data de Julgamento: 25/2/2015, Relator Desembargador Convocado: Cláudio Armando Couce de Menezes, 2ª Turma. Data de Publicação: DEJT 6/3/2015. Rejeito.

### 3.II – DA ESTABILIDADE DA GESTANTE ADMITIDA EM CONTRATO TEMPORÁRIO

Pretende a 1ª reclamada seja afastada e estabilidade da gestante admitida em contrato temporário regido pela Lei nº 6.019/74. Aduz que o contrato temporário excluiria o direito à pretendida estabilidade provisória.

Examina-se.

Não se pode emprestar ao dispositivo do Art. 10, inciso II, letra b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias uma interpretação extensiva ao ponto de considerar que a empregada admitida por prazo certo ou por contrato temporário tenha direito ao regime estável temporário ali descrito. Afinal, neste caso, o termo final do contrato de trabalho já é de conhecimento da proletria, não podendo se perpetuar unicamente porque esta se encontra grávida. Assim também a maioria jurisprudência deste Regional:

“Contrato de experiência. Estabilidade gestante. A cláusula resolutiva expressa é da essência do contrato de experiência, não se compatibilizando com a pretendida estabilidade provisória. Antes de existir a estabilidade é preciso existir o contrato, e este, formando-se originariamente para existir em termo certo, rege a insubsistência da estabilidade. Indevida a estabilidade.” (TRT/SP nº 00028824420115020041 – Rel. Desembargador Rafael Edson Pugliesi Ribeiro, DOE 5/11/2012).

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E ESTABILIDADE DA GESTANTE: Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. Inteligência da Súmula 244 do Colendo TST. Recurso ordinário não provido.

(TRT/SP n.º, Relator Desembargador Ricardo Verta Ludovice, DOE 18.09.2012).

Assevere-se que a Súmula nº 244 do TST, em sua nova redação, não tem efeito vinculante e que o entendimento predominante nesta Turma Regional firmou-se em sentido diverso.

Portanto, tendo em vista a comprovação de que se cuidava, no caso, de contrato de trabalho por prazo determinado (contrato temporário), não há que se cogitar da existência de direito à estabilidade da gestante, não prosperando a pretensão da operária.

Dou provimento ao recurso interposto pela 1ª reclamada para excluir da condenação o pagamento de salários, 13º salários, férias +1/3 e depósitos de FGTS, desde a dispensa até 5 meses após o parto.

### 4 – RECURSO DA 2ª RECLAMADA, ELEVADORES OTIS LTDA.

#### 4.1 - DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

A recorrente pretende que seja afastada a sua responsabilidade subsidiária.

A total sucumbência da Reclamante torna despicienda qualquer consideração sobre tal pretensão.

### 5 – DA REVERSÃO DA SUCUMBÊNCIA

A improcedência da ação importa na responsabilidade da reclamante pelas custas, calculadas sobre o valor atribuído à causa, de cujo recolhimento está isenta, diante da declaração de fls.16, nos termos do Art. 790, § 3º, da CLT.

As reclamadas recorrentes poderão pleitear, diretamente à Receita Federal, o estorno das custas recolhidas para fins recursais, bastando as cópias das decisões pertinentes, sem qualquer providência da Justiça do Trabalho.

Ante o exposto, ACORDAM os magistrados da 13ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda região em: CONHECER os recursos das reclamadas e, no mérito, DAR PROVIMENTO ao recurso da 1ª reclamada, para julgar IMPROCEDENTE o pedido de reconhecimento de estabilidade provisória da gestante no contrato temporário e, conseqüentemente, os demais. Prejudicado o recurso da 2ª reclamada. Custas pela reclamante, calculadas sobre o valor atribuído à causa, R\$ 35.000,00 (trinta e cinco mil reais), no importe de R\$ 700,00 (setecentos reais), das quais fica isenta na forma da lei. Deverão as reclamadas providenciar o estorno dos valores recolhidos para fins recursais, diretamente à Receita Federal.

**ROBERTO VIEIRA DE ALMEIDA REZENDE JUIZ RELATOR**

**ACÓRDÃO**

1ª Turma

RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. GESTANTE. TRABALHO TEMPORÁRIO. LEI Nº 6.019/74. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. SÚMULA 244, III, DO TST. INAPLICABILIDADE. 1. O reconhecimento da garantia de emprego à empregada gestante não se coaduna com a finalidade da Lei nº 6.019/74, que é a de atender a situações excepcionalíssimas, para as quais não há expectativa de continuidade da relação ou mesmo de prestação de serviços com pessoalidade. 2. No caso dos autos, consta da petição inicial que a trabalhadora foi admitida em 8/10/2013, pelo prazo de 90 (noventa) dias, para atendimento de necessidade transitória ou acréscimo extraordinário de demanda, sendo renovado o contrato por mais 90 (noventa) dias, findo o qual foi rescindido, a despeito da notificação da gravidez à empresa de trabalho temporário em 20/2/2014. 3. Assim, cumprido integralmente o período de contratação, o qual se ajusta ao prazo máximo permitido para o trabalho temporário destinado ao atendimento de acréscimo extraordinário de serviços, não se cogita de prorrogação do liame, por força de garantia provisória de emprego à trabalhadora gestante. 4. Ressalte-se que, tanto os precedentes que orientaram a redação da Súmula 244, III, do TST, quanto as decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, não se atêm às particularidades que envolvem o trabalho temporário previsto na Lei nº 6.019/74, não havendo como equipará-lo às demais hipóteses de contratação a termo.

Recurso de revista conhecido e não provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-1143-41.2014.5.02.0070, em que é Recorrente ROSA LÍDIA DA SILVA COIMBRA e são Recorridos JOBCENTER DO BRASIL LTDA. e ELEVADORES OTIS LTDA.

"O egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por meio do acórdão prolatado às fls. 121/123 dos autos físicos; pp. 143/147 do Sistema de Informações Judiciárias (eSIJ), aba "Visualizar Todos (PDFs)", deu provimento ao Recurso Ordinário interposto pela primeira reclamada para julgar improcedente o pedido de reconhecimento da estabilidade

provisória de emprego conferida à gestante.

Inconformada, interpõe a reclamante o presente Recurso de Revista, mediante as razões que aduz às fls. 137/147 dos autos físicos; pp. 165/175 do eSIJ. Busca a reforma do julgado no que se refere à estabilidade provisória de emprego, apontando ofensa ao artigo 10, inciso II, alínea B, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, além de contrariedade à Súmula nº 244, III, do Tribunal Superior do Trabalho.

Cumpra salientar que o referido Recurso de Revista foi interposto contra acórdão publicado na vigência da Lei nº 13.015/2014.

O Recurso de Revista foi admitido por meio da decisão proferida às fls. 164/165-verso, pp. 192/195 do eSIJ.

Foram apresentadas contrarrazões às fls. 166/178 dos autos físicos, pp. 196/208 do eSIJ, pela primeira reclamada, e fls. 179/180-verso dos autos físicos, pp. 210/213 do eSIJ, pela segunda reclamada.

Autos não submetidos a parecer da douta Procuradoria-Geral do Trabalho, à míngua de interesse público a tutelar."

Redator designado, na forma regimental, adoto o relatório do voto do eminente Desembargador Relator originário e os seus fundamentos quanto aos pressupostos de admissibilidade do recurso de revista.

É o relatório.

**VOTO**

"I - CONHECIMENTO

**1 - PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS DE ADMISSIBILIDADE RECURSAL.**

Observada a cláusula constitucional que resguarda o ato jurídico (processual) perfeito (Art. 5º, XXXVI, da Constituição da República), o cabimento e a admissibilidade deste Recurso de Revista serão examinados à luz da legislação processual vigente à época da publicação da decisão recorrida.

O recurso é tempestivo (acórdão publicado em 30/6/2015, terça-feira, conforme certidão lavrada à fl. 124 dos autos físicos, p. 148 do eSIJ, e razões recursais protocolizadas em 8/7/2015, à fl. 133 dos autos físicos, p. 161 do eSIJ). As custas foram recolhidas pelas reclamadas às fls. 99-verso/100 dos autos físicos, pp. 117/118 do eSIJ. A reclamante está regularmente representada nos autos, consoante procuração acostada à fl. 15 dos autos físico, p. 16 do e SIJ.

## **2 – PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS DE ADMISSIBILIDADE RECURSAL GESTANTE – ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO – CONTRATO TEMPORÁRIO – MODALIDADE DE CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO**

O Tribunal Regional deu provimento ao Recurso Ordinário interposto pela primeira reclamada para julgar improcedente o pedido de reconhecimento da estabilidade provisória de emprego conferida à gestante. Erigiu, para tanto, os seguintes fundamentos, consignados às fls. 122/122-verso dos autos físicos, pp. 145/146 do eSII (os grifos foram acrescentados):

### **3.II – DA ESTABILIDADE DA GESTANTE ADMITIDA EM CONTRATO TEMPORÁRIO**

Pretende a 1ª reclamada seja afastada e estabilidade da gestante admitida em contrato temporário regido pela Lei nº 6.019/74. Aduz que o contrato temporário excluiria o direito à pretendida estabilidade provisória.

Examina-se.

Não se pode emprestar ao dispositivo do Art. 10, inciso II, letra b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias uma interpretação extensiva ao ponto de considerar que a empregada admitida por prazo certo ou por contrato temporário tenha direito ao regime estável temporário ali descrito. Afinal, neste caso, o termo final do contrato de trabalho já é de conhecimento da proletrária, não podendo se perpetuar unicamente porque esta se encontra grávida. Assim também a majoritária jurisprudência deste Regional:

Assevere-se que a Súmula nº 244 do TST, em sua nova redação, não tem efeito vinculante e que o entendimento predominante nesta Turma Regional firmou-se em sentido diverso.

Portanto, tendo em vista a comprovação de que se cuidava, no caso, de contrato de trabalho por prazo determinado (contrato temporário), não há que se cogitar da existência de direito à estabilidade da gestante, não prosperando a pretensão da operária.

Dou provimento ao recurso interposto pela 1ª reclamada para excluir da condenação o pagamento de salários, 13º salários, férias +1/3 e depósitos de FGTS, desde a dispensa até 5 meses após o parto.

Busca a reclamante, em suas razões de Recurso de Revista, a reforma do julgado ao argumento de que faz jus à garantia provisória de emprego, pois a decisão hostilizada contrariou a nova redação da Súmula nº 244, III, desta Corte superior, a qual prevê o reconhecimento do aludido direito mesmo na

hipótese de admissão mediante contrato temporário.

Requer, assim, seja reconhecido o seu direito à estabilidade, com o pagamento integral dos salários correspondentes ao referido período da garantia de emprego e reflexos. Esgrime afronta aos Arts. 5º, caput, da Constituição da República, 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, bem como com contrariedade à Súmula nº 244, III, desta Corte Superior.

Os arestos transcritos às fls. 144/145 dos autos físicos e pp. 172/173 do eSII, provenientes dos Tribunais Regionais das 10ª e 9ª Regiões, autorizam o conhecimento do presente Recurso de Revista, porquanto perfilham tese diversa da esposada na decisão de origem, no sentido de subsistir a estabilidade provisória da gestante mesmo na hipótese de contrato temporário.

Conheço do Recurso de Revista, por divergência jurisprudencial."

II – MÉRITO

GESTANTE – TRABALHO TEMPORÁRIO – LEI Nº 6.019/74 – GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO – SÚMULA 244, III, DO TST – INAPLICABILIDADE Discute-se na espécie se a estabilidade provisória de emprego conferida à gestante, a que alude o Art. 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, também se estende às hipóteses de trabalho temporário regulado pela Lei nº 6.019/74, nos moldes previstos na Súmula nº 244, III, desta Corte Superior, que faz remissão genérica a contrato por tempo determinado.

O entendimento desta Corte Superior acerca da matéria, originariamente, encontrava-se sedimentado na OJ 196/SDI-I/TST, posteriormente convertida no item III da Súmula 244/TST, segundo a qual "Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa". Tendo em vista diversas decisões do Supremo Tribunal Federal, que reconheciam o direito à estabilidade provisória à trabalhadora gestante, em casos envolvendo servidoras públicas admitidas por contrato temporário de trabalho, passou-se a entender superado o entendimento consubstanciado na redação anterior do item III da Súmula 244/TST.

A atual redação do item III decorre de alteração aprovada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14/9/2012 (Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27/9/2012). Eis o teor do verbete:

## "GESTANTE – ESTABILIDADE PROVISÓRIA

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (Art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no Art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado."

Importante ressaltar que foram invocados como fundamento de tal alteração, por parte desta Corte Superior, os seguintes precedentes:

RR 1601-11-2010.5.09.0068, 1ªT - Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DJE 09/3/2012/J-29/2/2012 - Decisão unânime

RR 107-20.2011.5.18.0006, 1ªT - Min. Waldir Oliveira da Costa, DJE 16/12/2011/J-7/12/2011 - Decisão unânime

RR 194040-35.2006.5.02.0472, 1ªT - Min. Waldir Oliveira da Costa, DJE 18/6/2010/J-9/6/2010 - Decisão unânime

RR 49800-75.2009.5.02.0462, 3ªT - Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DJE 15/6/2012/J-13/6/2012 - Decisão unânime

RR 57041-60.2009.5.09.0671, 3ªT - red Min. Horácio Raymundo de Senna Pires, DJE 27/4/2012/J-18/4/2012 - Decisão por maioria

RR 6605-52.2010.5.12.0001, 4ªT - Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DJE 11/5/2012/J-9/5/2012 - Decisão unânime

RR 21700-25.2009.5.01.0079, 6ªT - Min. Maurício Godinho Delgado, DJE 13/4/2012/J-8/2/2012 - Decisão unânime

RR 167300-09.2008.5.24.0003, 6ªT - Min. Augusto César Leite de Carvalho, DJE 3/4/2012/J-14/12/2011 - Decisão por maioria

RR 62700-90.2009.5.02.0074, 6ªT - Red Min. Augusto César Leite de Carvalho, DJE 8/6/2012/J-9/5/2012 - Decisão por maioria

Entre os julgados indicados, destaco o RR-57041-60.2009.5.09.0671, o qual, apesar de fazer referência em sua ementa a contrato por prazo determinado, contém transcrição do acórdão regional, onde consta registro no sentido de que, "No caso em tela, o contrato de trabalho temporário foi firmado entre a autora e a ré T & T Serviços Temporários

Ltda em 14/7/2008, em prol da ré MEC PREC Mecânica de Precisão Indústria Comércio Ltda., e prorrogado até 13/1/2009, tendo a obreira, contudo, sido dispensada em 17/10/2008, sem justa causa, ou seja, de maneira arbitrária, antes do termo fixado para o término da relação laboral (13/01/2009)".

Como se vê, é o único dos precedentes indicados da Súmula 244, III, do TST que envolve trabalho temporário.

Contudo, tanto esse julgado, quanto os demais precedentes, analisam a matéria sob o enfoque do limite temporal a que submetidos os contratos por prazo determinado *lato sensu*.

Na mesma linha, são as decisões do STF, as quais até fazem referência a contrato temporário, mas sob outras perspectivas, tais como a da contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, prevista no Art. 37, IX, da CF, mas não tratam especificamente do trabalhador temporário regido pela Lei nº 6.019/74. Daí porque o Supremo Tribunal Federal consagrar o direito à estabilidade gestante independentemente do regime jurídico, como, por exemplo, ao julgamento do RE 634093 AgR/DF, Rel. Min. Celso de Mello, DJe 07/12/2011.

No caso em apreço, no entanto, não se discute regime jurídico de contratação, tais como nos precedentes do STF, mas trabalho temporário regulado pela Lei nº 6.019/74, o qual, repito, não foi objeto de apreciação pela Suprema Corte.

Assim, dos precedentes que orientaram a redação da Súmula 244, III, do TST, não extraio terem sido realmente apreciadas as particularidades que envolvem o trabalho temporário, no tocante à garantia de emprego à trabalhadora gestante, situação que, a meu ver, ainda comporta discussão no âmbito desta Corte Superior.

Penso, todavia, com todas as vênias, que não há como se equipar o trabalho temporário previsto na Lei nº 6.019/74 às demais hipóteses de contratação a termo.

Com efeito, o óbice à extensão da estabilidade provisória às trabalhadoras admitidas mediante tal espécie de contratação não está cingido a sua temporariedade, mas às suas características peculiares, porque destinada ao atendimento de necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.



Cuida-se, pois, de hipótese especialíssima de contratação, constituindo exceção, inclusive, à proibição à contratação de prestador de serviços para a realização de atividade-fim do tomador.

O trabalho temporário, para que se repute válido, pressupõe uma relação triangular, em que a empresa de trabalho temporário agencia o trabalhador, sendo por ela remunerado e assistido (Art. 4º da Lei nº 6.019/74).

Esse trabalhador, cuja condição de temporário é anotada na carteira de trabalho (art. 12, § 1º, da Lei nº 6.019/74), é colocado à disposição da empresa tomadora ou cliente, como dito, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços, cujo prazo, em relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego (Art. 10 da Lei nº 6.019/74).

Mais recentemente, o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria MTE nº 789/2014, esclareceu as hipóteses em que possível a celebração de contrato de trabalho temporário por prazo superior a três meses, dispondo que, na hipótese legal de acréscimo extraordinário de serviços, será permitida prorrogação do contrato de trabalho temporário por até três meses além do prazo previsto no Art. 10 da Lei nº 6.019/74 (Art. 3º da Portaria 789/2014), e, na hipótese legal de substituição transitória de pessoal regular e permanente, até período total de nove meses (art. 2º da Portaria 789/2014).

Tal modalidade de contratação difere do contrato por prazo determinado, regulado nos Arts. 479 a 481 da CLT. O trabalho temporário possui regimento próprio, inclusive quanto às consequências decorrentes da rescisão antecipada, não se lhe aplicando a sanção prevista no art. 479 da Consolidação das Leis do Trabalho, diante do que prevê o Art. 12, "f", da Lei nº 9.069/74. Nesse sentido, decidiu, por maioria, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgamento do E-RR-1342-91.2010.5.02.0203, Redator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 14/8/2015.

Ao julgamento do referido processo, prevaleceu o entendimento sufragado no voto divergente, segundo o qual "o contrato do trabalhador temporário não tem como objetivo suprir necessidade permanente da empresa tomadora dos serviços, mas sim necessidade transitória do

serviço para substituição de pessoal regular ou atendimento de demanda extraordinária, sem que o contratado tenha reconhecida a sua condição de empregado e nem lhe seja garantida a sua permanência na empresa durante o prazo previsto". Acentuado, inclusive, "que em se tratando dessa modalidade de contrato, o vínculo temporário não é estabelecido em razão da pessoa do trabalhador, sendo facultado à empresa tomadora a requisição de outro trabalhador junto à empresa prestadora de serviço em substituição daquele que não atendeu às suas expectativas".

Concluiu-se, portanto, que "o contrato temporário é um contrato especial para atender à situação específica, regido por estatuto próprio, e, portanto, não é alcançado por dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho".

Assim, em referido precedente, ficou destacada a distinção do trabalhador temporário em relação a outros trabalhadores, inclusive do avulso, haja vista a ausência de necessidade permanente, pois já há outro empregado contratado para realizar a mesma atividade.

Nesses termos, reporto-me ao voto do Exmo. Ministro Alexandre Agra Belmonte, que acompanhou a divergência aberta pelo Exmo. Ministro Renato de Lacerda Paiva, registrando que "a grávida contratada sob a égide da Lei nº 6.019/74 não adquire garantia de emprego. A uma porque não é empregada e a duas porque o empregador terminaria com o ônus de manter dois trabalhadores (no retorno do substituto ou após finda a necessidade extraordinária do serviço) para uma só vaga permanente, jogando por terra o espírito da contratação temporária".

Assim, o reconhecimento da garantia de emprego à empregada gestante não se coaduna com a finalidade da Lei nº 6.019/74, que é a de atender a situações excepcionabilíssimas, para as quais não há expectativa de continuidade da relação, ou mesmo de prestação de serviços com pessoalidade.

Não se desconhecem as críticas tecidas em relação à Lei nº 6.019/74, por se assemelhar a marchandage. Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, em artigo publicado na Revista LTR, em outubro de 1974, já alertava para o fato de que a Lei nº 6.019 não poderia escapar ao campo tutelar do Direito do Trabalho, sob pena de inverter a direção tutelar procurada por essa disciplina.

Para o prestigiado professor, a lei "desviou os rumos da tutela, desguarnecendo o pessoal temporário da relação de emprego nos

momentos ou nos dias em que não estejam prestando serviços às empresas clientes" (VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Trabalho temporário: natureza jurídica e equacionamento. In: LTR: revista de legislação do trabalho, v. 38, n. 10, p. 903-909, out. 1974).

Essa preocupação se justificaria pelo fato de que, segundo ele, as ETTs precisariam gozar de disponibilidade imediata de mão de obra para atender à empresa cliente e "esse estado permanente de expectativa" configuraria tempo de serviço, nos moldes do Art. 4º da CLT, dado o seu caráter potencial. Ocorre, contudo, que a despeito de parte da doutrina atribuir à empresa de trabalho temporário a qualidade de empregadora, não há, propriamente, como já visto, uma relação de emprego nos moldes preconizados na Consolidação das Leis do Trabalho. Sendo certo que a manutenção da relação entre a ETT e o trabalhador temporário só se justifica economicamente enquanto houver demanda por parte de empresas clientes. Então, o contrato de trabalho temporário válido, nos moldes preconizados na lei, somente se aperfeiçoa quando concretizada a relação triangular.

Trata-se de situação diversa, portanto, da terceirização de serviços para atendimento de necessidades relacionadas à atividade-meio do tomador, em que o trabalhador é subordinado exclusivamente à empresa prestadora de serviços, com quem mantém vínculo permanente.

Conforme muito bem salientado pelo Exmo. Ministro Alexandre Agra Belmonte, em obra editada pela Associação Brasileira do Trabalho Temporário – ASSERTTEM, a partir de Simpósio realizado em maio de 2015 neste Tribunal Superior do Trabalho:

"(...) distinguindo a necessidade permanente da temporária, a lei considera empregado o trabalhador contratado por prazo determinado, equipara o trabalhador avulso ao trabalhador empregado e estabelece para o trabalhador temporário, o que não considera empregado, apenas um rol de direitos, previsto na Lei nº 6.019/74. O legislador constitucional não quis dar ao trabalhador temporário a condição de empregado, muito menos isonomia de direitos ou de todos os direitos, pois, se quisesse, teria feito o que fez com o trabalhador avulso, para o qual há uma necessidade permanente. Então legislador, nesse particular, se quedou à realidade."

(AGRA BELMONTE, Alexandre. Estabilidade da Gestante no TT, A posição expressa pelo Ministro do TST. In: O Trabalho Temporário no Brasil e no mundo: desafios, reflexões e proposições, p. 42-6).

Logo, nem mesmo com o advento da Constituição Federal de 1988 houve a equiparação do trabalhador temporário a empregado, diferentemente do que ocorreu com o trabalhador avulso, *ex vi* do Art. 7º, XXXIV, da CF, ou mesmo foram asseguradas expressamente as garantias de proteção à maternidade, como o foi em relação aos empregados domésticos (Art. 5º, parágrafo único, da CF), o que reforça a conclusão de que não é a lei que excluiu uma garantia constitucional, mas a própria Constituição da República que optou por, de maneira eloquente, silenciar a respeito da extensão ao trabalhador temporário dessa proteção conferida pela norma constitucional.

Inegavelmente, o trabalho temporário, conquanto garanta alguns direitos ao trabalhador, tal como remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, nos termos do Art. 12, "a", da Lei nº 6.019/74, é uma forma de relação precária. Consoante ensina Wagner Giglio, "O trabalho não é uma mercadoria, e esse axioma, que integra as declarações dos direitos fundamentais do homem e que, de certa forma, determinou a criação da OIT, foi inegavelmente contrariado com a prática de ceder ou emprestar, por um preço, o serviço de trabalhadores temporários". No entanto, conforme rememora o ilustre doutrinador, "a inovação apresentava evidentes e inegáveis atrativos para a atividade econômica, e assim foi considerada pelo governo brasileiro como uma das formas e combate ao desemprego" (GIGLIO, Wagner D. Contrato temporário. In: Síntese trabalhista, v. 14, n. 166, p. 12-15, abr. 2003).

Destaca Anne Posthuma, Especialista de Políticas de Emprego e Mercado de Trabalho do Escritório da OIT no Brasil, que "os princípios que reforçam o trabalho temporário decente é a agilidade e flexibilidade para atender à demanda do mercado de trabalho, mas também como forma de facilitar a inserção dos desempregados e a mão de obra menos qualificada daqueles que têm mais dificuldade de encontrar uma chance, para os jovens em situação de primeiro emprego, e até mesmo para os imigrantes" (POSTHUMA, Anne, Cenário e desafios no mundo: preservar o trabalho decente. In: O Trabalho Temporário no Brasil e no mundo: desafios, reflexões e proposições, p. 25-7).

O advento dessa lei, pois, foi uma opção do legislador, com o propósito de combater o desemprego, de modo que, eficiente ou não em seu propósito, é reconhecidamente válida, tendo sido recepcionada pela



Constituição Federal de 1988. Logo, não se pode desvirtuar o objetivo da lei, mormente quando ela própria exige que as condições especialíssimas dessa modalidade de contratação sejam muito bem esclarecidas ao trabalhador, razão pela qual há ciência inequívoca de que ausente garantia de continuidade da relação.

No caso dos autos, por sinal, consta da petição inicial que a trabalhadora foi admitida em 8/10/2013, pelo prazo de 90 (noventa) dias, para atendimento de necessidade transitória ou acréscimo extraordinário de demanda, sendo renovado o contrato por mais 90 (noventa) dias, findo o qual foi rescindido, a despeito da notificação da gravidez à empresa de trabalho temporário em 20/2/2014 (fl. 7).

Ressalte-se que, conquanto alegada a nulidade da prorrogação, por ausência de autorização do MTE, tal premissa foi afastada pelo Juízo de primeiro grau e não constituiu objeto de recurso ordinário pela reclamante, operando-se a preclusão a respeito da questão.

Assim, cumprido integralmente o período de contratação, o qual se ajusta ao prazo máximo permitido para o contrato de trabalho temporário destinado ao atendimento de acréscimo extraordinário de serviços, não se cogita de prorrogação do liame, por força de garantia provisória de emprego à empregada gestante, ainda que apenas em relação à empresa de trabalho temporário.

Não se pode negar que as políticas de proteção à maternidade, entre as quais, a garantia provisória de emprego, conquanto também objetivem a proteção do nascituro, visam precipuamente a "promover a equiparação jurídica da mulher por meio da compensação de prejuízos de natureza social ou biológico", o que se revelou necessário a partir do momento em que a equiparação formal das mulheres se impôs em áreas sociais importantes (HABERMAS, Jürgen. *Direito e Democracia: entre facticidade e validade*, volume II. Tradução de Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003, p. 162-3). Contudo, conforme alerta o filósofo alemão, a partir da década de 60, um novo movimento feminista chama a atenção para as consequências ambivalentes que esses programas tiveram, de modo que "A materialização do direito, que a princípio visava eliminar a discriminação das mulheres, produziu efeitos contrários, na medida em que a proteção da gestação e da maternidade apenas agravava o risco do desemprego das mulheres, uma vez que as normas de proteção do trabalho reforçaram a segregação do mercado de

trabalho (...)" (HABERMAS, Jürgen. *Obra Citada*, p. 163).

Ora, não se quer defender com isso o abandono do paradigma do Estado Social, ignorando as desigualdades existentes entre os sexos, mas alertar para o fato de que, a despeito das boas intenções, as normas de proteção ao mercado de trabalho da mulher devem ser aplicadas quando indubitavelmente se revelem imprescindíveis, sob pena de se produzir efeitos justamente contrários.

Essa preocupação, inclusive, é manifestada pela Procuradora Regional do Trabalho Adriane Reis de Araújo, ao afirmar que:

"Efetivamente, a Súmula 244, que trata exclusivamente da gestante, acaba tendo preocupação de proteger o nascituro e a trabalhadora e, afinal de contas, temos que pensar num contexto maior de proteção na formação de brasileiros. Mas é um risco muito grande criar um ambiente propício à discriminação, não queremos – e digo os operadores do Direito de modo geral – fomentar e estimular essa discriminação de qualquer maneira. Na verdade, queremos o oposto. Então, digo que devemos pensar com mais profundidade o que é que poderia ser aprimorado na Lei de Trabalho Temporário, o que exatamente se busca com essa modalidade." (ARAÚJO, Adriane Reis de. *Um contraponto: A posição do Ministério Público do Trabalho*. In: *O Trabalho Temporário no Brasil e no mundo: desafios, reflexões e proposições*, p. 42-6). Desse modo, compartilho da preocupação em torno da efetividade do trabalho temporário decente, sendo um ônus de todos os atores sociais, e não apenas do Poder Judiciário, implementar mecanismos que garantam maior proteção a essa categoria de trabalhadores, o que passa, principalmente, pelo aprimoramento da legislação, a partir de um amplo debate com a sociedade, a fim de preservar os aspectos positivos da Lei nº 6.019/74, principalmente quanto à facilitação da inserção dos desempregados e da mão de obra menos qualificada no mercado de trabalho.

Ademais, a legislação previdenciária não deixa a trabalhadora gestante ou o nascituro em desamparo, porque o Art. 11, I, "b", da Lei nº 8.213/91 diz que é seguro obrigatório, na qualidade de empregado (para fins previdenciários), "aquele que, contratado por empresa de trabalho temporário, definida em legislação específica, presta serviço para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços de outras empresas". Por sua vez, o Art. 30, II, do Decreto 3.048/99, que trata do Regulamento da Previdência Social, diz que é devido o salário-maternidade para as

seguradas empregadas (aqui incluída a trabalhadora temporária), empregada doméstica e trabalhadora avulsa, independentemente de período de carência.

Findo o contrato de trabalho temporário, portanto, deve incidir o disposto no Decreto 6.122/2007, que deu nova redação ao Art. 97 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto 3.048/99, segundo o qual, "Durante o período de graça a que se refere o Art. 13, a segurada desempregada fará jus ao recebimento do salário-maternidade nos casos de demissão antes da gravidez, ou, durante a gestação, nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, situações em que o benefício será pago diretamente pela previdência social".

Por óbvio, ao se referir às hipóteses "de dispensa por justa causa ou a pedido", o dispositivo elenca situações em que é válida a rescisão do contrato de trabalho de empregada gestante, quando então, por não subsistir mais o vínculo, o benefício será pago diretamente pela previdência social. Assim, ao término do contrato de trabalho temporário, observadas as disposições do Art. 15 da Lei nº 8.213/91, que trata da manutenção da qualidade de segurado independentemente de contribuições, a gestante faz jus ao recebimento do salário-maternidade, cujo pagamento deve ser efetuado diretamente pelo INSS, por se encontrar durante o período de graça.

Em reforço a essa conclusão, há precedentes da Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais e do STJ, *verbis*:

"INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO SUSCITADO PELA PARTE RÉ. PREVIDENCIÁRIO. SALÁRIO-MATERNIDADE. DESEMPREGO INVOLUNTÁRIO DENTRO DO PERÍODO DE ESTABILIDADE. PAGAMENTO DEVIDO. ART. 71 DA LEI Nº 8.213/91. DEVER DO EMPREGADOR DE REALIZAR O PAGAMENTO DO BENEFÍCIO MEDIANTE COMPENSAÇÃO COM A PREVIDÊNCIA SOCIAL. MODIFICAÇÃO DO CARÁTER PREVIDENCIÁRIO PARA DIREITO TRABALHISTA. INOCORRÊNCIA. RESPONSABILIDADE DO BENEFÍCIO A CARGO DA AUTARQUIA PREVIDENCIÁRIA. PROTEÇÃO À MATERNIDADE. ART. 6º, CAPUT, E ART. 201, II, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. DIVERGÊNCIA CONFIGURADA. INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO IMPROVIDO. 1. Sentença de procedência do pedido de implantação do benefício de salário-maternidade, mantida pelos seus próprios e jurídicos fundamentos pela Terceira Turma Recursal da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, sob o argumento de que,

embora recaia sobre o empregador o dever de manter a empregada gestante até o 5º mês após o parto, eventual despedida arbitrária não afasta a obrigação da autarquia previdenciária de conceder o benefício. 2. Interposição de incidente de uniformização pelo INSS, sob a alegação da existência de divergência com julgado da Turma Recursal da Seção Judiciária de Alagoas, que considerou ser do empregador a responsabilidade pelo pagamento dos salários em caso de despedida involuntária durante o período gestacional, conforme disposto no art. 10, II, do ADCT, e também pelo fato de que, nessas situações, o direito do trabalho vem conferindo à trabalhadora o direito de ser reintegrada no emprego. 3. Incidente admitido na origem sob o fundamento de que não foi constatada a divergência jurisprudencial entre Turmas Recursais. 4. Presentes os pressupostos de admissibilidade, conhecimento do recurso. 5. O r. acórdão pautou-se no entendimento de que a lei previdenciária atribui ao INSS a responsabilidade pelo pagamento do salário-maternidade, independentemente da situação empregatícia da segurada empregada. Justificou que o fato de o empregador realizar o pagamento do benefício enquanto vigente o contrato de trabalho, bem como seu eventual dever de reintegrar a trabalhadora nos casos de demissão durante o período de estabilidade, não confere a ele a responsabilidade pelo benefício, haja vista que o pagamento deste decorre de um sistema de compensação tributária. 7. Por sua vez, o acórdão paradigma considerou que, apesar de sua natureza previdenciária, ao benefício de salário-maternidade foi conferida característica de direito do trabalhador, motivo pelo qual o dever de pagamento do benefício ficaria a cargo do empregador. Apontou, ainda, que, além de representar uma violação da legislação no que tange ao responsável pelo benefício, a condenação da autarquia previdenciária poderia ensejar o enriquecimento ilícito da autora, visto a possibilidade de postular na Justiça do Trabalho a indenização correspondente ao período de estabilidade garantido pela Constituição. 8. Contudo, embora reconhecida a divergência jurisprudencial entre os julgados, quanto ao mérito melhor sorte não assiste ao recorrente. 9. O salário-maternidade, nos termos do Art. 71 da Lei nº 8.213/91, é devido à segurada da Previdência Social, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne a proteção à maternidade, não fazendo a lei ressalva alguma quanto à situação empregatícia da segurada no momento da gravidez, razão pela qual há de se entender que a sua

concessão é devida mesmo nos casos de desemprego da gestante. 10. O fato de o Art. 72, § 1º, da lei, estabelecer o dever de pagamento do benefício ao empregador no caso de segurada empregada, possibilitando a compensação tributária, não ilide o dever do INSS de efetuar o pagamento do benefício. Isso porque, como bem fundamentado no acórdão recorrido, a relação previdenciária é estabelecida entre o segurado e a autarquia e não entre àquela e o empregador. Este nada mais é do que um obrigado pela legislação a efetuar o pagamento do benefício como forma de facilitar a sua operacionalização. 11. Considerar que a demissão imotivada no período de estabilidade da empregada importa no dever do empregador de pagar o salário-maternidade no lugar da previdência social seria transmudar um benefício previdenciário em indenização trabalhista (Ibrahim, Fábio Zambitte, Curso de Direito Previdenciário, 2011, p. 646), o que é absolutamente inadmissível. Eventual obrigação imposta ao empregador de reintegrar a segurada ao emprego por força de demissão ilegal no período de estabilidade, com consequente dever de pagar o benefício (mediante a devida compensação), bem como os salários correspondentes ao período de graça, não podem induzir à conclusão de que, mesmo na despedida arbitrária, caberia ao empregador o pagamento do benefício. 12. Retirar da autarquia o dever de arcar com o salário-maternidade em prol de suposta obrigação do empregador é deixar a segurada em situação de desamparo, que se agrava em situação de notória fragilidade e de necessidade material decorrente da gravidez. Portanto, considero incabível o entendimento adotado pela Turma de Alagoas. 13. O entendimento pleiteado pela autarquia previdenciária se afasta dos princípios sociais da Constituição concernentes à proteção da maternidade (Art. 6º, caput), mormente ao específico dever imposto de proteção à maternidade, especialmente à gestante (Art. 201, II, da CF), pois nega à segurada a necessária proteção previdenciária à maternidade, remetendo-a as incertezas de um pleito indenizatório contra seu antigo empregador. 14. Desse modo, as razões expostas no r. acórdão deverão prevalecer, pois atendem de forma mais adequada ao propósito protetivo do direito securitário. 15. Consentâneo com esse entendimento é o seguinte julgado do STJ, *in verbis*: PREVIDENCIÁRIO. RECURSO ESPECIAL. SALÁRIO-MATERNIDADE. VIOLAÇÃO DO ART. 535 DO CPC. NÃO

CARACTERIZAÇÃO. DISPENSA ARBITRÁRIA. MANUTENÇÃO DA CONDIÇÃO DE SEGURADA. PAGAMENTO PELO INSS DE FORMA DIRETA. CABIMENTO NO CASO. PROTEÇÃO À MATERNIDADE. VIOLAÇÃO DO ART. 267, V E DO ART. 467, DO CPC. SÚMULA 284/STF. RECURSO ESPECIAL CONHECIDO EM PARTE E NESSA PARTE NÃO PROVIDO. (...) 3. O salário-maternidade foi instituído com o objetivo de proteger a maternidade, sendo, inclusive, garantido constitucionalmente como direito fundamental, nos termos do Art. 7º. da CF; assim, qualquer norma legal que se destine à implementação desse direito fundamental deve ter em conta o objetivo e a finalidade da norma. 4. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 dias, com início no período entre 28 dias antes do parto e data da ocorrência deste. 5. A legislação previdenciária garante a manutenção da qualidade de segurado, até 12 meses após a cessação das contribuições, ao segurado que deixar de exercer atividade remunerada. 6. A segurada, ora recorrida, tem direito ao salário-maternidade enquanto mantiver esta condição, pouco importando eventual situação de desemprego. 7. O fato de ser atribuição da empresa pagar o salário-maternidade no caso da segurada empregada não afasta a natureza de benefício previdenciário da prestação em discussão, que deve ser pago, no presente caso, diretamente pela Previdência Social. 8. A responsabilidade final pelo pagamento do benefício é do INSS, na medida que a empresa empregadora tem direito a efetuar compensação com as contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos. 9. Recurso especial conhecido em parte e nessa parte não provido. (REsp 1309251/RS, Rel. Ministro MAURO CAMPBELL MARQUES, SEGUNDA TURMA, julgado em 21/05/2013, DJe 28/05/2013) 8. Incidente de uniformização de jurisprudência não conhecido. 16. Pelo exposto, voto no sentido de conhecer e negar provimento ao Incidente de Uniformização, mantendo o acórdão impugnado pelos seus fundamentos e pelos ora acrescidos. 17. Julgamento realizado de acordo com o Art. 7º, VII, a), do RITNU, servindo como representativo de controvérsia. (PEDILEF 201071580049216, JUIZ FEDERAL PAULO ERNANE MOREIRA BARROS, TNU, DOU 18/11/2013, PÁG. 113/156.)" Destaco ainda, mais especificamente, os Pareceres da Consultoria Jurídica do Ministério da Previdência Social nºs 616/2010/CONJUR-MPS,

Questão 6, item 45, e 675/2012/CONJUR-MPS/CGU/AGU, os quais reafirmam o direito à percepção do salário-maternidade à gestante, pago diretamente pela Previdência Social, quando findo o contrato de trabalho temporário.

Sinalo, outrossim, que tal entendimento não esgota a matéria relativa à estabilidade ou garantia provisória de emprego, a par de a jurisprudência desta Corte ser prevalente no sentido de se reconhecer o direito à estabilidade ao trabalhador temporário vítima de acidente do trabalho ou de doença ocupacional, situação obviamente diversa daquela aqui discutida, partindo-se da premissa de que o fato gerador da garantia de emprego, no presente caso, não guarda nexos de causalidade com o labor prestado a quaisquer das empresas beneficiadas.

Por todo o exposto, nego provimento ao recurso de revista.

#### ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do Recurso de Revista por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, negar-lhe provimento, vencido o Exmo. Desembargador Convocado Marcelo Lamago Pertence, Relator.

Brasília, 11 de maio de 2016.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

HUGO CARLOS SCHEUERMANN

Redator Designado

•••••

**“EMENTA: ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE.** Empregada contratada sob a égide da Lei nº 6.019 para prestar trabalho de natureza temporária não goza da estabilidade prevista no Art. 10 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias”. (TRT 4ª Região – Acórdão – RO 3.001/92 – Origem 9ª JCI de Porto Alegre – Relator: Ciro Castilho Machado).

## ACIDENTE DO TRABALHO

**215638 – ACIDENTE DO TRABALHO – CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO** – A ocorrência de acidente do trabalho não suspende o contrato de trabalho temporário, com prazo preestabelecido, sendo inaplicável, *in casu*, a regra do Art. 118 da Lei nº 8.213/91, destinada exclusivamente aos contratos a prazo indeterminado. Extinção normal do contrato de trabalho que se opera e, por isso, não assegura a permanência no emprego. (TRT 04ª R. – RO 00428.373/00-3 – 6ª T. – Relª Juíza Beatriz Zoratti Sanvicente – DORS 7/1/2002 – p. 51) JLBPS.118.

**TRT-PR-17-09-2010 CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO – LEI Nº 6.019/74 – GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO – ART. 118 DA LEI Nº 8.213/91 – INCOMPATIBILIDADE.** Os contratos de prazo determinado, do qual aquele regulado pela Lei nº 6.019/74 é uma das espécies, não admite a aplicação da garantia provisória de emprego prevista no Art. 118 da Lei nº 8.213/91. A existência de um termo contratual não se coaduna com a inserção do prazo estável previsto na regra acidentária, que acarretaria a consequência de suprimir a principal característica da modalidade contratual, que é o prazo previamente fixado para o encerramento da relação, sem ajuste das partes nesse sentido. Aplicação do Art. 472, § 2º, da CLT. (TRT-PR-08226-2008-673-09-00-4-ACO-30327-2010 – 3A. TURMA – Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR – Publicado no DEJT em 17/9/2010).

**TRT-PR-29-09-2009 CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. ACIDENTE DE TRABALHO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA NÃO ASSEGURADA**

Em se tratando de contrato de trabalho por prazo determinado, não se aplicam as garantias de emprego previstas na lei, por absoluta incompatibilidade dos institutos. Tendo, pois, o trabalhador temporário ciência do termo final do contrato já no momento da contratação, a ocorrência de acidente de trabalho no curso do pacto laboral não lhe retira a natureza de contrato a termo, não fazendo o empregado jus à estabilidade provisória a que alude o Art. 118 da Lei nº 8.213/91. Recurso do Reclamante a que se nega provimento.

(TRT-PR-03460-2007-069-09-00-6-ACO-32360-2009 – 1A. TURMA – Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES – Publicado no DJPR em 29/9/2009)

**87071738 – CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO – ESTABILIDADE PROVISÓRIA – INCOMPATIBILIDADE** – A estabilidade provisória decorrente do acidente de trabalho é incompatível com as condições previstas nos contratos de trabalho temporários. (Acórdão n.º 3315/2006, Rel. Juíza Maria do Céu de Avelar, publicado no DJ/SC de 17/3/2006). (TRT 12ª R. – RO 00711-2007-047-12-00-7 – 1ª T. – Rel. Mc Marcos Vinicio Zanchetta – J.5/12/2007).

**215638 – ACIDENTE DO TRABALHO – CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO** – A ocorrência de acidente de trabalho não suspende o contrato de trabalho temporário, com prazo preestabelecido, sendo inaplicável, in casu, a regra do Art. 118 da Lei nº 8.213/91, destinada exclusivamente aos contratos a prazo indeterminado, Extinção normal do contrato de trabalho que se opera e, por isso, não assegura a permanência no emprego. (TRT 04ª R. – RO 00428.373/00-3 – 6ª T. – Relª Juíza Beatriz Zoratto Sanvicente – DORS 07/1/2002 – p. 51) JLBPS.118.

•••••

**MULTA ARTIGO 477, § 8º, DA CLT EM RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO**

**226051 – CONTRATO TEMPORÁRIO – ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS – MULTA** – O contrato temporário confere às partes ciência antecipada quanto ao término do pactuado, o que torna incompatível a concessão de aviso prévio, de forma que não é possível o pagamento das verbas rescisórias no prazo de dez dias do último trabalhado, conforme previsto no § 6º, alínea b, do Art. 477 da CLT. Tal modalidade de contratação obriga o empregador a quitar as verbas no primeiro dia útil subsequente à data final do pacto, a teor do tratado na alínea a do mesmo artigo supramencionado, sob pena de incidir em mora e sujeitar-se à multa cabível à espécie (§ 8º do Art. 477 CLT). O dispositivo legal em apreço fixou, como parâmetro a ser observado, o término do contrato, abarcando, à toda evidência, aqueles firmados a prazo.

Ademais, a Lei nº 6.019/74 não trouxe nenhuma exceção a essa regra, de forma que a sua aplicação não enfrente óbice legal. Terceirização da empresa tomadora e beneficiária dos serviços se impõe quando verificada a não satisfação dos direitos dos empregados envolvidos na intermediação de mão de obra em esquema de terceirização. Trata-se de construção jurisprudencial sedimentada na Súmula 331 do col. TST que visa garantir o recebimento das verbas inerentes ao liame laboral. Aspecto pertinente a ser considerado na apreciação do tema é a inadimplência da empresa contratada, omitindo-se quando ao cumprimento das garantias mínimas e de cunho obrigacional. A empresa contratante, inserida neste contexto, assume os riscos da contratação, sendo-lhe imputada culpa in elegendo e vigilando, de forma que deve responder subsidiariamente pelos créditos deferidos. (TRT 02ª R. – RO-RSum 01454200543102000 – (20060229823) – 4ª T. – Rel. Juiz Paulo Augusto Câmara – DJSP 28/4/2006).

•••••

**MULTA DO ART. 479 DA CLT POR RESCISÃO ANTECIPADA EM CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO - LEI Nº 6.019/1974**  
**PROCESSO Nº TST-RR-154-50.2015.5.09.0411**

**A C Ó R D ã O**

(5ª Turma)

**GMDAR/JLFC/JC**

**RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO.**

**ARTIGO 479 DA CLT. NÃO APLICAÇÃO.** Caso em que o TRT, asseverando ser incontroversa a extinção do contrato de trabalho temporário de forma antecipada, concluiu ser devida a indenização prevista no Art. 479 da CLT, o qual dispõe que "nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato". Referido dispositivo versa sobre a rescisão antecipada do contrato por prazo determinado pelo empregador, o qual tem regras na CLT. Já o contrato temporário é disciplinado pela Lei nº 6.019/1974. Nos termos da jurisprudência desta Corte, por serem modalidades diferentes de contratos, a indenização prevista no Art. 479 da CLT não cabe no contrato de trabalho temporário.



Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-154-50.2015.5.09.0411, em que é Recorrente HIGI SERV SERVIÇOS LTDA. e são Recorridos EMERSON DIAS PEREIRA e FORTESOLO SERVIÇOS INTEGRADOS LTDA.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, mediante o acórdão às fls. 335/351, deu provimento parcial ao recurso ordinário do Reclamante.

Inconformada, a primeira Reclamada interpõe recurso de revista às fls. 353/359, com fulcro no Art. 896, “a” e “c”, da CLT.

O recurso de revista foi admitido por meio da decisão de fls. 366/368. Não houve apresentação de contrarrazões, conforme certidão à fl. 370.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, na forma do Regimento Interno do TST.

O recurso de revista foi interposto em face de decisão publicada na vigência da Lei nº 13.015/2014.

É o relatório.

## **V O T O**

### **1. CONHECIMENTO**

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, passo ao exame dos pressupostos intrínsecos do recurso de revista.

#### **1.1. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. ART. 479 DA CLT.**

O Tribunal Regional, no tema, assim se manifestou:

(...)

Constou da r. sentença (fls. 281/283):

O autor afirma ter sido admitido pela primeira reclamada em 13/8/2014, para laborar pelo período de três meses, sendo que, em 19/8/2014, teve seu contrato de trabalho antecipadamente rompido pela empregadora, pelo que requer o pagamento de verbas rescisórias e da indenização prevista no Art. 479 da CLT.

A empregadora aduz que o reclamante foi admitido na condição de trabalhador temporário, a teor da Lei nº 6.019/74, e foi dispensado em 19/8/2014 pela "extinção natural do contrato a termo".

O contrato de trabalho temporário ajustado entre as partes prevê, na cláusula 2ª, a duração obedecerá ao prazo previsto no Art. 10 da lei nº 6.019/74, sendo que referido dispositivo estabelece a contratualidade

regida por tal norma não poderá exceder a três meses (fl. 90).

Nesse contexto, face à ausência de termo especificamente estipulado, reputo o demandante foi contratado para laborar pelo período máximo previsto por tal regramento, ou seja, por três meses.

Nesse sentido:

"CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO SEM TERMO ESTIPULADO – DURAÇÃO PELO PRAZO MÁXIMO PREVISTO. A fixação genérica e abstrata de um prazo máximo de três meses de duração para o contrato de trabalho temporário não permite um mínimo planejamento por parte do trabalhador, deixando este à mercê do empregador que, em tese, poderia demiti-lo a qualquer momento. Assim, diante do princípio da proteção do trabalhador, em não havendo a fixação de um termo final no contrato de trabalho temporário, mas apenas uma simples menção à vigência máxima de três meses de duração, impõe-se reconhecer que o contrato temporário foi celebrado pelo seu prazo máximo (três meses). Recurso Ordinário da Reclamada ao qual se nega provimento". (TRT-PR-03611-2011-594-09-00-3-ACO-39378-2012 – 1A. TURMA – Relatora: ADAYDE SANTOS CECONE – Publicado no DEJT em 31/8/2012).

Todavia, inobstante efetivamente havida a ruptura antecipada da avença por iniciativa patronal, entendo inviável a incidência da indenização prevista pelo Art. 479 da CLT, eis que a Lei nº 6.019/74 estabelece, em seu Art. 12, alínea "f", sanção própria em virtude do término antecipado do contrato de trabalho, sendo que tal penalidade não foi objeto da Inicial, sequer na forma de pedido sucessivo.

A propósito:

"CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO – LEI Nº 6.019/74 - RESCISÃO ANTECIPADA - AUSÊNCIA DE JUSTA CAUSA – INDENIZAÇÃO DO ARTIGO 479 DA CLT

– INAPLICABILIDADE. (...) o contrato de trabalho temporário e o contrato por prazo determinado são modalidades diferentes de contratos. O primeiro é um contrato atípico de trabalho, de curta duração (sua extinção ocorre com o advento do termo legal), sem expectativa de continuidade, com direitos limitados à legislação especial. O segundo, diferentemente, converte-se automaticamente

em contrato indeterminado se ultrapassado o limite temporal estabelecido pela CLT, salvo manifestação em contrário das partes. Portanto, a disciplina própria criada pela Lei nº 6.019/74 não permite incluir o contrato ali previsto entre os contratos por prazo determinado, referidos nos Arts. 479 a 481 da CLT. (...) Os direitos do trabalhador temporário estão relacionados no artigo 12 da Lei nº 6.019/74, constando, em sua alínea "f", expressamente, sanção própria em razão do término antecipado do contrato de trabalho, tenha havido ou não justa causa, com indenização correspondente a um doze avos do pagamento recebido. Dessa forma, não há que se falar em aplicação da sanção prevista no Art. 479 consolidado, que diz respeito somente aos contratos a termo previsto na CLT. Trata-se de aplicação do princípio da especificidade, segundo o qual onde há disposição legal específica disciplinando determinado assunto, esta não poderá deixar de ser aplicada em favor da disposição geral, eis que o intérprete não pode ir além do que dispõe a Lei. (...)" (E-RR - 1342-91.2010.5.02.0203, Redator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 30/4/2015, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 14/8/2015).

Face ao período de prestação de serviços, descabe falar-se em recebimento de gratificação natalina e férias proporcionais, sendo que, com relação ao salário-família, o Obreiro não demonstrou fazer jus ao benefício, conforme requisitos legais atinentes à matéria, uma vez que o direito ao salário-família, segundo o TST (Súmula nº 254) é devido apenas a partir da prova da filiação ao empregador, impondo, ainda, o Art. 67 da Lei nº 8.213/91, como condição, o demonstrativo anual de atestado de vacinação obrigatória e de comprovante de frequência à escola dos filhos.

O autor sequer junta os documentos que comprovariam a existência de filhos menores de 14 anos. Rejeita-se.

Postula a parte autora, ora recorrente, a reforma da r. sentença para condenar a ré em diferenças de verbas rescisórias, bem como pretende a incidência do Art. 479, CLT.

Analisa-se.

Em 13/8/2014, o autor e a primeira reclamada – Higi Serv Serviços Ltda., firmaram contrato de trabalho temporário (fl. 228), "sob regime jurídico da Lei nº 6.019 de 3/10/1974, na função de auxiliar

de serviços gerais", o qual foi rescindido em 19/8/2014.

O Art. 2º, da Lei nº 6019/74, com a redação à época vigente (alterada posteriormente pela Lei nº 13.429/2017), estabelecia:

Art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.

Já o Art. 10, da mesma lei, assim previa:

Art. 10 - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder a três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão de Obra.

O motivo da contratação (atendimento à necessidade transitória de substituição de pessoal ou acréscimo extraordinário de serviços) não foi especificado no contrato, tampouco mencionado pela reclamada contratante em defesa, a qual apenas alega que "Reclamante quando da contratação tinha ciência que seu contrato perduraria de 13/8/2014 a 19/8/2014, ou seja, durante seis dias". (fl. 48) Todavia, não consta do contrato termo final.

Reconhece-se, assim, como também concluiu o Juízo de origem, que o mesmo foi firmado por três meses, prazo máximo previsto na Lei nº 6.019/74.

*Data venia*, a disposição do art. 479, da CLT, aplica-se ao contrato temporário, como modalidade de contrato a termo, conforme entendimento desta 5ª Turma, a exemplo do precedente 0000388-54.2014.5.09.0124, deste Relator.

De fato, possível o empregador romper o vínculo, como se procede em relações aos demais contratos, que tem respaldo na disposição genérica do Art. 7º, I, da CRFB/88, que postergou o disciplinamento a Lei Complementar, acerca de limites dessa rescisão contratual. Nada obstante, já considerada a possibilidade jurídica do rompimento antecipado, é que a lei traça consequências do ato, atribuindo ao empregador obrigação legal de quitação, nos termos do art. 479 da CLT. Nesse sentido, o seguinte julgado do TST:

RECURSO DE REVISTA DA PH EVENTOS E LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA LTDA. CONTRATO TEMPORÁRIO. INDENIZAÇÃO DO ART. 479 DA CLT.



Em sendo o contrato temporário, disciplinado pela Lei nº 6.019/74, a modalidade de contrato a prazo determinado, aplica-se a indenização do Art. 479 da CLT, cuja finalidade é indenizar o empregado pela rescisão antecipada e injustificada do contrato de trabalho. Recurso de revista a que se nega provimento. (AIRR – 737-84.2013.5.09.0094, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data do Julgamento: 9/4/2014, 6ª Turma, Data da Publicação: DEJT 15/4/2014) Nesse mesmo sentido, o entendimento prevalecente no âmbito deste E. Tribunal Regional do Trabalho, conforme Súmula n. 35, *verbis*:

RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. LEI Nº 6.019/74. APLICAÇÃO DA MULTA DO ARTIGO 479 DA CLT. A indenização do Art. 479 da CLT é aplicável à rescisão antecipada do contrato de trabalho temporário disciplinado na Lei nº 6.019/74.

Quanto a diferenças de verbas rescisórias, tendo em vista que o autor laborou por apenas 7 dias (13/8/2014 à 19/8/2014 – fl. 18), não faz jus a férias proporcionais, que pressupõe trabalho superior a 14 dias no mês (Art. 146 § único) e 13º salário (que pressupõe trabalho em fração igual ou superior a 15 dias – Art. 1º, § 2º, da Lei nº 4.090/62). Indefiro.

Não foram especificadas em recurso outras parcelas, pretensamente devidas.

Ante o exposto, reformo parcialmente a r. sentença para deferir ao autor a incidência de multa prevista no Art. 479, CLT.

(...).(fls. 337/341 – grifos nossos)

A primeira Reclamada sustenta que não cabe a indenização prevista no Art. 479 da CLT, porquanto firmado o contrato de trabalho temporário com o Reclamante.

Pondera que o contrato de trabalho temporário é regido por lei especial, possuindo regramento próprio, não havendo previsão de multa para o caso de rescisão antecipada, tampouco indicação de aplicação da indenização prevista no Art. 479 da CLT.

Indica ofensa aos Arts. 5º, II, da Constituição Federal e 479 da CLT. Traz arestos.

Ao exame.

Discute-se nos autos a aplicação da indenização prevista no artigo

479 da CLT aos contratos de trabalho temporário, regidos pela Lei nº 6.019/74, em caso de demissão sem justa causa antes do termo estipulado.

O TRT firmou a tese de que se aplica a indenização prevista no Art. 479 da CLT ao contrato de trabalho temporário.

O Art. 479 da CLT dispõe:

Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Referido dispositivo versa sobre a rescisão antecipada do contrato por prazo determinado pelo empregador.

E, enquanto o contrato por prazo determinado tem regras na CLT, o contrato temporário é regido pela Lei nº 6.019/1974, cujo Art. 12, alínea “f”, assegura uma “indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido”.

Nos termos da jurisprudência desta Corte, por serem modalidades diferentes de contratos, a indenização prevista no Art. 479 da CLT não cabe no contrato de trabalho temporário.

Precedentes:

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO – LEI Nº 6.019/74 – RESCISÃO ANTECIPADA – AUSÊNCIA DE JUSTA CAUSA – INDENIZAÇÃO DO ARTIGO 479 DA CLT – INAPLICABILIDADE.

O trabalho temporário, a teor dos Arts. 2º e 10 da Lei nº 6.019/74, é aquele prestado por pessoa física a uma empresa para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços, pelo prazo máximo de três meses, salvo prorrogação autorizada. O trabalho temporário é uma forma atípica de trabalho, prevista em lei especial, e por esse motivo não é regido pela CLT, como é o caso do contrato por prazo determinado, diferindo desse último quanto à natureza, prazo, condições e hipóteses ensejadoras para a sua configuração. Na CLT, a indeterminação do prazo de duração constitui regra geral dos contratos de trabalho. Os contratos a termo (contratos por prazo determinado) constituem exceção prevista no Art. 443 consolidado, abrangendo três hipóteses legalmente especificadas, dentre elas,

serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo. Já o contrato temporário, regido por previsão legal própria, visa ao atendimento de necessidade transitória, sem a expectativa de continuidade do contrato. A regra de duração desse contrato é o limite legalmente imposto, 90 dias, valendo ressaltar que tal pacto não subsiste sem que persista o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, sendo expressamente vedada pela lei sua continuidade sem causa. Assim, o contrato de trabalho temporário e o contrato por prazo determinado são modalidades diferentes de contratos.

O primeiro é um contrato atípico de trabalho, de curta duração (sua extinção ocorre com o advento do termo legal), sem expectativa de continuidade, com direitos limitados à legislação especial. O segundo, diferentemente, converte-se automaticamente em contrato indeterminado se ultrapassado o limite temporal estabelecido pela CLT, salvo manifestação em contrário das partes. Portanto, a disciplina própria criada pela Lei nº 6.019/74 não permite incluir o contrato ali previsto entre os contratos por prazo determinado, referidos nos Arts. 479 a 481 da CLT. É que os dispositivos citados encontram-se inseridos no Título IV da CLT, que trata do contrato individual de trabalho clássico, como sendo o "acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego", nos termos do Art. 442 do mesmo diploma legal. Ao contrário do contrato de trabalho por prazo determinado previsto na CLT, o contrato do trabalhador temporário não tem como objetivo suprir necessidade permanente da empresa tomadora dos serviços, mas sim necessidade transitória do serviço para substituição de pessoal regular ou atendimento de demanda extraordinária, sem que o contratado tenha reconhecida a sua condição de empregado e nem lhe seja garantida a sua permanência na empresa durante o prazo previsto. Em se tratando dessa modalidade de contrato, o vínculo temporário não é estabelecido em razão da pessoa do trabalhador, sendo facultado à empresa tomadora a requisição de outro trabalhador junto à empresa prestadora de serviço em substituição daquele que não atendeu às suas expectativas. Se à época da edição da "Lei do Trabalho Temporário" já existia previsão legislativa abarcando a contratação por prazo determinado para os casos de

serviços de natureza transitória, resta evidente que a criação de um novo instituto visou a estabelecer regras específicas, o que leva à conclusão de que aquelas anteriormente previstas são inaplicáveis aos contratos celebrados sob a égide da Lei nº 6.019/74, salvo se expressamente admitidas, como no caso do Art. 13 da referida lei, que excepciona aos contratados temporários a aplicação dos Arts. 482 e 483 da CLT para a caracterização da justa causa. Os direitos do trabalhador temporário estão relacionados no Art. 12 da Lei nº 6.019/74, constando, em sua alínea "f", expressamente, sanção própria em razão do término antecipado do contrato de trabalho, tenha havido ou não justa causa, com indenização correspondente a um doze avos do pagamento recebido. Dessa forma, não há que se falar em aplicação da sanção prevista no Art. 479 consolidado, que diz respeito somente aos contratos a termo previsto na CLT.

Trata-se de aplicação do princípio da especificidade, segundo o qual onde há disposição legal específica disciplinando determinado assunto, esta não poderá deixar de ser aplicada em favor da disposição geral, eis que o intérprete não pode ir além do que dispõe a lei. Por outro lado, a respeito da discussão sobre se a indenização prevista no Art. 12, alínea "f", da Lei nº 6.019/74 foi tacitamente derogada em face do advento do regime do FGTS, tratam-se de institutos com finalidades diversas. A Lei nº 6.019/74 estabeleceu uma indenização especial, sem qualquer vinculação a outro evento, consubstanciada em pagamento de um plus pelo término do contrato temporário, diferentemente do regime do FGTS, cujo direito encontra-se intrinsecamente condicionado ao tempo de serviço prestado pelo trabalhador. Precedentes de Turmas do TST. Recurso de embargos conhecido e desprovido (E-RR-1342-91.2010.5.02.0203. Redator Ministro Renato de Lacerda Paiva, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 14/8/2015).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. ART. 479 DA CLT. NÃO APLICAÇÃO. O Tribunal Regional concluiu ser indevida a indenização prevista no Art. 479 da CLT, o qual dispõe que "nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria

direito até o termo do contrato", tendo em vista a aplicação de norma específica na extinção antecipada do contrato de trabalho temporário. De fato, o referido dispositivo celetista versa sobre a rescisão antecipada do contrato por prazo determinado pelo empregador, o qual tem regras na CLT. Já o contrato temporário é disciplinado pela Lei nº 6.019/1974. Nos termos da jurisprudência desta Corte, por serem modalidades diferentes de contratos, a indenização prevista no Art. 479 da CLT não cabe no contrato de trabalho temporário. Precedentes. Agravo de instrumento não provido. (AIRR-10287-31.2014.5.01.0017, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, 5ª Turma, DEJT 10/11/2017).

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO TEMPORÁRIO. RESCISÃO ANTECIPADA. INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ARTIGO 479 DA CLT. INAPLICABILIDADE. PROVIMENTO. Tendo o contrato temporário um regramento específico para a rescisão antecipada, conforme Art. 12, "f", da Lei nº 6.019/74, não se justifica a aplicação de regra geral, disposta no Art. 479 da CLT. Precedentes desta Corte. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

(RR-213-32.2015.5.09.0122, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, DEJT 30/6/2017).

(...) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. INDENIZAÇÃO DO ART. 479 DA CLT. INAPLICABILIDADE. Não se aplica a indenização prevista no artigo 479 da CLT ao empregado admitido por meio de contrato temporário, que possui regramento específico na Lei nº 6.019/74, não se confundindo com o contrato a prazo determinado. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido (RR-277-96.2014.5.09.0665, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, DEJT 28/8/2015).

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. LEI N.º 6.019/74. RESCISÃO ANTECIPADA. INDENIZAÇÃO DO ART. 479. IMPOSSIBILIDADE. É incompatível a indenização prevista no Art. 479 da CLT com o contrato de trabalho temporário disciplinado pela Lei nº 6.019/74. Norma especial que regula expressamente os direitos do trabalhador submetido a essa modalidade de contrato, dentre os quais, contudo, não se inclui a indenização vindicada.

Recurso de Revista conhecido e não provido (RR-821-12.2013.5.15.0129, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, DEJT 19/6/2015).

RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO TEMPORÁRIO. LEI Nº 6.019/74. A decisão regional foi proferida em sintonia com o entendimento desta Corte Superior no sentido de que a indenização prevista no Art. 479 da CLT não se aplica aos contratos de trabalho temporários regidos pela Lei nº 6.019/74, por se tratar de norma específica. Precedentes. Correta a decisão regional. Recurso de revista de que não se conhece (RR-2007-39.2012.5.12.0016, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, DEJT 28/11/2014).

CONHEÇO do Recurso de Revista, por violação do Art. 479 da CLT.

## 2. MÉRITO

2.1. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. ART. 479 DA CLT.

Conhecido o Recurso de Revista por violação do artigo 479 da CLT, DOU-LHE PROVIMENTO para excluir da condenação o pagamento da indenização prevista no referido dispositivo de Lei.

ISTO POSTO, ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do Recurso de Revista, por violação do artigo 479 da CLT, e, no mérito, dar-lhe provimento para excluir da condenação o pagamento da indenização prevista no referido dispositivo de lei.

Brasília, 14 de março de 2018.

DOUGLAS ALENCAR RODRIGUES

Ministro Relator

•••••

**“FGTS – EMENTA:** Indenização prevista no artigo 12 da Lei nº 6.019/74 – A Constituição Federal, Art. 7º, inciso III, estendeu a todos os trabalhadores o direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, restando revogada à alínea “f” do Art. 12 da Lei nº 6.019/74, que previa indenização por dispensa sem justa causa ou término normal de contrato”. (TRT 4ª Região – Acórdão – RO 12281/92 – origem 1ª JCI/São Leopoldo/RS.)

•••••

**UNICIDADE CONTRATUAL – INEXISTÊNCIA  
CONTRATAÇÃO DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO NA TOMADORA  
APÓS O TÉRMINO DOS SERVIÇOS – ACÓRDÃO TRT-PR**

“CONTRATO TEMPORÁRIO – EFETIVAÇÃO PELA TOMADORA –  
VALIDADE – UNICIDADE CONTRATUAL – INOCORRÊNCIA.

Atendendo o contrato de trabalho temporário às disposições da Lei nº 6.019/74, a posterior efetivação do empregado pela tomadora de serviços não implica em unicidade contratual, ainda que haja, na prática, solução de continuidade. A própria Lei referida assegura ao trabalhador, no seu Art. 11, parágrafo único, o direito de não ver obstado seu acesso ao emprego na tomadora pelo fato de inicialmente, ter sido contratado por intermédio de empresa fornecedora de mão de obra na modalidade de contrato temporário. Recurso ordinário do Reclamante conhecido e não provido. TRT-PR-04637-2007-892-09-00-4-ACO-36530-2009-4A. TURMA – Relator: LUIZ CELSO NAPP – Publicado no DJPR em 27/10/2009.”

•••••

“**TRT-PR-06-08-2010 CONTRATO TEMPORÁRIO – VALIDADE** – Para a formalização do contrato temporário, o Art. 9º da Lei nº 6.019/1974 prevê a necessidade de o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviço ser escrito, devendo constar expressamente o motivo justificador da demanda e, ainda, a forma de remuneração do serviço. Cumpre destacar que, conforme preleciona João de Lima Teixeira Filho: “A permissão concedida pela Lei nº 6.019 para a contratação temporária pressupõe a ocorrência e real necessidade fugaz de utilização de mão de obra pela empresa tomadora dos serviços. Essa momentaneidade, por sua vez, decorre de fato gerador específico: suprir a força de trabalho normal e permanente às atividades operacionais da empresa cliente, em caráter de substituição efêmera de empregado ou de atendimento a uma demanda suplementar de bens a serem produzidos ou de serviços a serem prestados. Essas são as balizas dentro das quais a contratação tem de se ater para revestir-se de validade jurídica” (in Instituições de Direito do Trabalho, vol. 1., 19, ed. atual. por Arnaldo

Süssekind e Lima Teixeira, São Paulo: LTr, 2000, p. 277).

E conclui: “A legalidade da contratação do trabalho temporário junte-se, por conseguinte, ao atendimento de necessidade episódica, resultante de (1) substituição de empregado da empresa tomadora, afastado do serviço por férias, auxílio-doença e ausências ao trabalho que tais, ou de (II) acréscimo extraordinário de serviços, vale dizer, pico de produção de empresa” (obra citada, p. 277).

No tocante ao aspecto material, frisa-se que a contratação do empregado pela tomadora dos serviços após a prestação dos serviços temporários não implica em nulidade do contrato temporário, nem em unicidade contratual, nos termos do parágrafo único, do Art. 11, da Lei nº 6.019/1974 (“Art. 11 – [...] Parágrafo único. Será nula de pleno direito qualquer cláusula tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário”).

Precedente deste E. Regional

(TRT-PR-04637-2007-892-09-00-4-ACO-36530-2009 – 4A. TURMA – Relator: LUIZ CELSO NAPP – Publicado no DJPR em 27/10/2009).”

•••••

**CONTRATAÇÃO DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO PELA TOMADORA  
APÓS O TÉRMINO DOS SERVIÇOS – ACÓRDÃO TRT-15ª REGIÃO**

DECISÃO 018258/2010-PATR

Publicado em 9/4/2010

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO Nº 00602-2009-016-15-007 RO

NUMERAÇÃO ÚNICA: 0060200-68.2009.5.15.0016

RECURSO ORDINÁRIO-6ª TURMA – 12ª CÂMARA

1º RECORRENTE: FLEXTRONICS INTERNATIONAL TECNOLOGIA LTDA.  
(1º RECLAMADA)

2º RECORRENTE: RECORRENTE: VALDENIRA BERNARDES CAMARGO  
(RECLAMANTE)

RECORRIDA: GOLD ADMINISTRAÇÃO DE SERVIÇOS TEMPORÁRIOS  
LTDA. (2ª RECLAMADA)

ORIGEM: 2ª VARA DO TRABALHO DE SOROCABA (Juiz sentenciante:  
Hamilton Luiz Scarabelim)

TRABALHO TEMPORÁRIO. A Lei nº 6.019/74, no parágrafo único do Art. 11, não só viabiliza como incentiva que, após o decurso do prazo de 90 dias, o trabalhador temporário se engaje de “forma definitiva no quadro permanente” da empresa tomadora que o contratara temporariamente.

Inexiste fraude nessa nova pactuação, que difere da primeira, eis que os empregadores são distintos entre si: no primeiro contrato, a empregadora é a empresa de trabalho temporário ou fornecedora; no segundo contrato, a empregadora passa a ser a empresa tomadora.

•••••

#### **PROIBIÇÃO DE CONTRATAR TEMPORÁRIOS POR CCT**

CONVENÇÃO COLETIVA. PROIBIÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR TEMPORÁRIO POR EMPREITEIRAS E/OU SUBEMPREITEIRAS. RESTRIÇÃO A DIREITOS DE CATEGORIA ESTRANHA ÀS NEGOCIAÇÕES. NULIDADE. A autonomia de vontade manifestada em convenção coletiva não pode afetar direitos assegurados às categorias que não participaram das negociações. Assim, reveste-se de nulidade cláusula coletiva que, restringindo a demanda por trabalho temporário, atividade legalmente disciplinada, proíbe a contratação deste tipo de mão de obra nos serviços de empreitada e/ou subempreitada, violando princípios a todos resguardados pela Constituição Federal, tais como os valores sociais do trabalho, a livre iniciativa, a livre concorrência, a busca do pleno emprego, a liberdade de opção pelo exercício de qualquer atividade econômica e a garantia de que ninguém pode ser obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei (Art. 1º, IV, 5º, II e 170, IV, VIII e parágrafo único), e as disposições contidas na Lei nº 6.019/74, que disciplina a condições em que o trabalho temporário é permitido. (TRT 2ª R. – SDC – A.C. nº 20305.2007.000.02.00.1 – São Paulo – Rel. Desembargadora Rilma Aparecida Hemetério) ”

## **CAPÍTULO VI**

—

### **A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS**

## A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS

A prestação de serviços a terceiros, também conhecida como terceirização, é uma realidade mundial. Está presente nas cadeias produtivas globalizadas, dentre as quais está inserido o parque industrial brasileiro em maior ou menor medida.

Essa forma de organização produtiva, caracterizada pela distribuição de etapas da produção numa rede de empresas especializadas, tornou-se elo estratégico para a competitividade.

Com a terceirização, unem-se os esforços de várias empresas para produzir, com sensíveis ganhos de eficiência e tecnologia, um bem ou um serviço a preço que o permita concorrer no Brasil ou no exterior.

No Brasil, a terceirização consolidou-se nos anos 1980 firmando-se como uma prática moderna de gestão e um processo legítimo de parceria entre empresas, sendo uma opção de validade testada e aprovada por grandes e médias empresas públicas e privadas, e, por esse motivo, experimenta crescimento contínuo no mercado globalizado.

Essa evolução é prova definitiva de que, quando bem conduzida, proporciona grande eficácia nas organizações, pois o prestador e o tomador de serviços interagem para melhorar a competitividade do tomador, permitindo que este, cada vez mais, se concentre na sua estratégia empresarial.

As empresas não conseguem fazer tudo com a mesma eficiência. Preferem concentrar-se na sua atividade principal e adquirir bens e serviços de outras empresas neles especializadas.

O principal objetivo da prestação de serviços a terceiros é a busca da especialização e do melhor preço, e não simplesmente do menor preço.

Na União Europeia, 90% das grandes empresas compram fora os bens e serviços que utilizam dentro.

Os países avançados terceirizam de tudo em seu próprio território, em outras localidades e até mesmo na nuvem, como é o caso da secretaria remota, atendimento aos clientes e execução de tarefas repetitivas.

A produção moderna é realizada em cadeias produtivas que otimizam especialidades por uma razão muito simples: ninguém é capaz de fazer tudo sozinho.



O trabalho passou a ser feito em equipes, unindo parceiros e dividindo responsabilidades no mundo inteiro.

No Japão, uma montadora de veículos trabalha com 500 fornecedores que, por sua vez, associam-se a 2.000 empresas especializadas, que no conjunto produzem um veículo campeão mundial de vendas, com um preço atraente e qualidade convincente. Como resultado, os investimentos crescem e os empregos se multiplicam.

Não dá para imaginar qual seria o preço de um apartamento se a construtora, em lugar de contratar serviços de terceiros especializados, tivesse de realizar todas as atividades com profissionais próprios, que, ao cabo de suas tarefas, ficariam ociosos o resto do tempo. Obviamente, o preço seria uma exorbitância para o consumidor.

Entretanto, no Brasil até 2017 a discussão vinha sendo se a terceirização deveria abranger as atividades-fim ou somente as atividades-meio, ao invés de privilegiar a proteção dos trabalhadores, provocando enorme atraso na regulação dessa atividade.

Além disso, a terceirização no Brasil até 2017 era assunto recorrente nos Tribunais de Justiça do Trabalho por falta de um marco regulatório, mesmo considerando-se que a prestação de serviços desde sempre foi disciplinada pelo Art. 593 e seguintes do Código Civil.

Finalmente, após quase 20 anos de exaustivos debates, o Congresso Nacional pôs fim à celeuma e aprovou a Lei nº 13.429 de 31/3/2017, estabelecendo regras mais claras para a prestação de serviços a terceiros, por meio de artigos inseridos na Lei nº 6.019 de 03/1/1974 que disciplina o trabalho temporário e que também foi alvo de modernização, criando de uma só vez excelentes perspectivas para uma grande melhoria na qualidade dos bens e serviços produzidos, bem como para diminuição dos índices de desemprego no país.

A Lei nº 13.429/2017 trouxe a necessária segurança jurídica nas contratações dos mais de 13 milhões de trabalhadores que já prestavam serviços terceirizados na época de sua promulgação.

Uma parte desses trabalhadores atuava na própria administração pública, mesmo sem regulamentação clara. Dados do Tribunal de Contas da União apontavam que 22 mil trabalhadores

terceirizados atuavam na esfera federal antes mesmo da promulgação da Lei nº 13.429/2017, inclusive no Ministério Público Federal e no Ministério Público do Trabalho.

Em muitos casos, verifica-se que o número de trabalhadores terceirizados ultrapassa o de efetivos. Nas companhias do setor de energia, o percentual de trabalhadores terceirizados passa de 73%. O setor de petróleo terceiriza 2/3 do seu pessoal distribuídos na cadeia de produção, refino e distribuição.

Um dos maiores avanços obtidos com a regulamentação da prestação de serviços é a definição quanto à possibilidade de terceirização de todas as atividades da empresa. As controvérsias sobre atividade-fim e atividade-meio de uma empresa davam lugar a inesgotáveis debates em ações fiscalizatórias, procedimentos perante o Ministério Público do Trabalho e, obviamente, reclamações trabalhistas em andamento na Justiça do Trabalho.

Erram os detratores da terceirização que, sob o pretexto de advogarem em defesa dos trabalhadores, desferem uma série de críticas ao processo da terceirização e, especialmente, aos projetos de lei sobre o tema, divulgando informações não comprovadas e, sobretudo, voltadas mais a confundir do que a esclarecer.

Erra do mesmo modo o empresário que terceiriza com o objetivo único de reduzir custos ou que assumir que, com a permissão para a terceirização em todas as atividades da empresa advinda da nova lei, criar-se-á verdadeiro salvo-conduto para qualquer espécie de terceirização. Nos casos em que existam fraudes com o único intuito de precarizar direitos dos trabalhadores e nas situações em que se identifique a existência dos elementos de uma relação de emprego entre o prestador dos serviços e a empresa tomadora, reputar-se-ão ilícitas as terceirizações, sendo aplicáveis os mesmos riscos antes existentes.

Alguns brasileiros ilustres que constantemente contribuem para solução dos problemas nacionais com suas mentes privilegiadas já se pronunciaram sobre a terceirização.



*“Dizem que a terceirização vai eliminar direitos sociais, o que é uma absoluta inverdade, dado que empresas terceirizadas têm de registrar e pagar todos os benefícios devidos aos funcionários, inclusive garantir as condições de salubridade, higiene e segurança dos outros colegas. Essa terceirização, portanto, não tem absolutamente nada de selvagem em termos de direitos sociais.”*

*José Pastore, professor da FEA-USP e presidente do Conselho de Trabalho da Fecomércio –SP.*

*“Enquanto países avançados terceirizam serviços na nuvem, o Brasil continuava combatendo a terceirização na terra.”*

*José Pastore, professor da FEA-USP e presidente do Conselho de Trabalho da Fecomércio –SP.*

*“O que precariza o emprego é a situação econômica do país, não a terceirização. O trabalhador terceirizado tem todos os direitos do não terceirizado. É uma calúnia dizer o contrário.”*

*Almir Pazzianotto Pinto, advogado trabalhista, ex-ministro do trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho-TST.*

## CAPÍTULO VII

—

### ASPECTOS LEGAIS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS

## **ASPECTOS LEGAIS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS**

A prestação de serviços a terceiros, também denominada de terceirização de serviços, é atividade empresarial regulamentada pelos Arts. 593 e seguintes do Código Civil Brasileiro e agora também pela Lei nº 13.429, de 3/3/2017, por meio da inserção dos artigos a ela referentes na Lei nº 6.019, de 3/10/1974, com as alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista).

Trata-se de pura e simples prestação de serviços executada por uma empresa que detém know-how para prestá-los e o faz com equipe própria de empregados e supervisores, todos contratados pela Consolidação das Leis do Trabalho, com a utilização ou não de equipamentos e materiais.

Destina-se a atender às empresas que buscam se tornar mais competitivas no mercado por meio da excelência na realização do seu trabalho ou na produção dos seus bens ou serviços, focando cada vez mais os seus esforços na realização do seu objetivo principal.

### **A EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS**

A empresa de prestação de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado constituída para prestar serviços a uma contratante.

### **RELAÇÕES ENTRE CONTRATANTE E CONTRATADA**

A relação entre a empresa de prestação de serviços a terceiros e a empresa contratante é regida pelos Arts. 593 e seguintes do Código Civil e pela Lei nº 13.429/2017.

### **REQUISITOS PARA FUNCIONAMENTO**

- I - Prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ).
- II - Registro na Junta Comercial.
- III - Capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:
  - a) Empresas com até 10 (dez) empregados – capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

- b) Empresa com mais de 10 (dez) e até 20 (vinte) empregados – capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais).
- c) Empresas com mais de 20 (vinte) e até 50 (cinquenta) empregados – capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais).
- d) Empresas com mais de 50 (cinquenta) e até 100 (cem) empregados – capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).
- e) Empresas com mais de 100 (cem) empregados – capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

#### **CREDENCIAMENTO LEGAL**

Considerando-se a importância da contratação da prestação de serviços a terceiros na otimização da produção das empresas contratantes, bem como os riscos existentes em face da constatação de empresas que atuam no mercado sem as credenciais exigidas pela legislação, recomenda-se exigir, no mínimo, a seguinte documentação básica:

- Registro na Junta Comercial do Estado onde tenha a sede.
- Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ).
- Capital Social compatível com o número de empregados conforme exigência do Art. 4º B, letra a da Lei nº 13.429 de 31/3/2017.
- Certidão Negativa de Débitos Relativos aos Tributos Federais e a Dívida Ativa da União – engloba PIS, COFINS, Imposto de Renda e INSS – RECEITA FEDERAL DO BRASIL.
- Certificado de Regularidade do FGTS – CEF – CAIXA ECONÔMICA FEDERAL.
- Certidão Negativa de Tributos Mobiliários – Sede – PREFEITURA MUNICIPAL.
- Certidão Negativa de Falência e Concordata – Empresa e Sócios – PODER JUDICIÁRIO ESTADUAL E MUNICIPAL.
- Certidão Negativa de Protestos – Empresa e Sócios – CARTÓRIOS DE PROTESTOS.
- Certidão de Registro – CRA – CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO.

#### **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS**

O contrato de prestação de serviços firmado entre a empresa de prestação de serviços a terceiros e a contratante é obrigatório e deverá conter:

- I – Qualificação das partes.
- II – Especificação dos serviços a ser prestado.
- III – Prazo para realização dos serviços, quando for o caso.
- IV – Valor.

Poderão ser prestados os mais variados serviços tanto nas atividades-meio, quanto nas atividades-fim das empresas. Somente a Prefeitura do Município de São Paulo lista quase 500 tipos de serviços nas seguintes áreas: recepção, expedição, logística, serviços gerais, limpeza e conservação, controle de acesso – portarias, vigilância e segurança –, recrutamento e seleção, sistemas informatizados de gestão, sistemas da qualidade, empreitadas na construção civil, manutenção e decoração de imóveis, técnicas e científicas, transportes, mercadológicas, comunicações, jurídicas, de auditoria, contábeis, econômicas, administrativas, saúde, bancárias, financeiras, securitárias, representações comerciais, agenciamentos, corretagem e intermediação, fotográficas, cinematográficas, reprográficas, gráficas e afins, turismo, hospedagem e eventos, instalação, colocação e montagem de bens, e outras.

É vedada à empresa contratante a utilização dos trabalhadores da contratada em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa de prestação de serviços.

Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

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 previamente convencionado em contrato.

A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços a terceiros o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição, destinado aos seus empregados, existentes nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

## **SUBORDINAÇÃO**

A empresa prestadora de serviços a terceiros contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus empregados, ou subcontrata outras empresas para a realização dos serviços.

Na prestação de serviços a terceiros, as remunerações dos empregados das prestadoras de serviços obedecem aos padrões de mercado de acordo com a especialização de cada um.

## **ACIDENTE DO TRABALHO**

A empresa contratante é obrigada a comunicar à empresa de prestação de serviços a terceiros a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um trabalhador posto à sua disposição.

## **VÍNCULO DE EMPREGO**

As relações entre as empresas de prestação de serviços a terceiros e os seus empregados são com vínculo de emprego e regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Não se configura vínculo empregatício entre os empregados, e sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo e a empresa contratante. (Art. 4º A § 2º da Lei nº 6.019 de 3/1/1974 alterada pela Lei nº 13.429 de 31/3/2017)

## **RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA**

A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no Art. 31 da Lei nº 8.212, de 24/7/1991.

Há responsabilidade da empresa contratante por culpa “in elegendo” nos casos em que ela contrata com empresa de prestação de serviços a terceiros que não preenche os requisitos legais para sua constituição, ou seja, aqueles elencados nos Arts. 4º A, 4º B, 5º A e 5º B da Lei nº 13.429, de 31/3/2017.

## **PREÇO E CUSTO DOS SERVIÇOS**

O preço dos serviços engloba o custo da mão de obra especializada, materiais e equipamentos quando necessários, tributos incidentes, custos financeiros em razão de prazos concedidos para pagamento e o lucro das prestadoras de serviços a terceiros.

## **FOLHA DE PAGAMENTO POR CONTRATANTE DE SERVIÇOS**

A empresa de prestação de serviços a terceiros é obrigada a elaborar folha de pagamento por contratante.

## **REGULARIDADE COM A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas de prestação de serviços a terceiros são obrigadas a fornecer às empresas tomadoras de serviços, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, por meio da Certidão Negativa de Tributos Federais e Quanto à Dívida Ativa da União.

## **CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS**

A empresa contratante é obrigada a reter 11% (onze por cento) do valor bruto da Nota Fiscal – Fatura de Serviços e recolher a importância retida em nome da empresa de prestação de serviços a terceiros no dia dois do mês subsequente ao da sua emissão, conforme Lei nº 11.933, de 28/4/2009, que alterou a redação do Art. 31 da Lei nº 8.212, de 24/7/1991, e pela Ordem de Serviço nº 209, de 20 de maio de 1999, da Diretoria de Arrecadação e Fiscalização do INSS.

A contribuição relativa ao pessoal permanente da empresa de prestação de serviços a terceiros deve ser recolhida por esta em guia de arrecadação única.

A contribuição para financiamento das prestações por acidente de trabalho da empresa de prestação de serviços a terceiros em relação aos seus empregados variará de acordo com o grau de risco da contratante disposto na legislação previdenciária.

Para o recolhimento da contribuição relativa aos empregados permanentes da empresa de prestação de serviços a terceiros, deve ser utilizado o código FPAS 515.

Os empregados permanentes da empresa de prestação de serviços a terceiros contribuem, de forma não cumulativa para a Previdência Social, de acordo com a seguinte tabela de descontos, vigente na data desta publicação – abril de 2018.

Salário de contribuição para o INSS (R\$)	Alíquota (%)
Até 1.693,72	8,00
De 1.693,73 até 2.822,90	9,00
De 2.822,91 até 5.645,80	11,00

**ENCARGOS MENSAIS SOBRE REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO  
DA EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS**

GRUPO A	CLT
INSS – Lei nº 8.212 – 24/7/1991	20,00%
Salário Educação	2,50%
SEBRAE	0,60%
SESC	1,50%
SENAC	1,00%
INCRA	0,20%
RAT (FAP x SAT)	3,00%
FGTS – Lei nº 8.036/1990	8,00%
Subtotal do Grupo A	36,80%
GRUPO B	CLT
Férias	8,33%
Abono de Férias de 1/3	2,78%
13º Salário	8,33%
Aviso Prévio Indenizado	8,33%
13º Salário sobre Aviso Prévio	0,69%
Férias + 1/3 sobre Aviso Prévio	0,93%
Subtotal do Grupo B	29,39%
GRUPO C	CLT
Multa por dispensa sem justa causa	5,14%
Subtotal do Grupo C	5,14%
GRUPO D	CLT
Incidência Grupo A sobre Férias + 1/3	4,09%
Incidência Grupo A sobre 13º Salário	3,07%
Incidência Grupo A sobre Aviso Prévio Indenizado	3,07%
Incidência Grupo A sobre 13º Salário s/ Aviso Prévio	0,26%
Subtotal do Grupo D	10,49%
TOTAL GERAL	81,82%

**A EMPRESA CONTRATANTE DE SERVIÇOS**

É a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com a empresa de prestação de serviços.

É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

Os serviços contratados deverão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existentes nas dependências da contratante ou local por ela designado.

•••••

## CAPÍTULO VIII

—

### LEGISLAÇÃO APLICADA

## LEGISLAÇÃO APLICADA

### **LEI Nº 6.019 DE 3 DE JANEIRO DE 1974 COM AS ALTERAÇÕES E INCLUSÕES DA LEI Nº 13.429 DE 31 DE MARÇO DE 2017 E DA LEI Nº 13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017 (REFORMA TRABALHISTA)**

Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA: Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta lei. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017.)

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. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017.)

§ 1º - É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017.)

§ 2º - 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. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017.)

Art. 3º - É reconhecida a atividade da empresa de trabalho temporário que passa a integrar o plano básico do enquadramento sindical a que se refere o art. 577, da Consolidação da Leis do Trabalho.

Art. 4º - Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017.)

Art. 4º- A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017.)



§ 1º - A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017.)

§ 2º - Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017.)

Art. 4º B - São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017):

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017.)

II - registro na Junta Comercial; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

a) empresas com até dez empregados – capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

b) empresas com mais de dez e até 20 empregados – capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

c) empresas com mais de 20 e até 50 empregados – capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

d) empresas com mais de 50 e até 100 empregados – capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

e) empresas com mais de 100 empregados – capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais). (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 4º C - São asseguradas aos empregados da prestadora de serviços a que se refere o Art. 4º A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: (redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I – relativas a:

a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

b) direito de utilizar os serviços de transporte;

c) atendimento médico ou ambulatorial existentes nas dependências da contratante ou local por ela designado;

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação dos serviços.

§ 1º - Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2º - Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

Art. 5º - Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no Art. 4º desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 5ºA - Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de

segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 4º - A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 5º - A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no Art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 5º B - O contrato de prestação de serviços conterá: (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

I - qualificação das partes; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

II - especificação do serviço a ser prestado; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;

IV - valor. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 5º C - Não pode figurar como contratada, nos termos do Art. 4º A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para essa mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de 18 meses, contados a partir da demissão do empregado. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 6º São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho: (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

I - Prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

II - Prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

III - Prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais). (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 7º - A empresa de trabalho temporário que estiver funcionando na data da vigência desta Lei terá o prazo de 90 dias para o atendimento das exigências contidas no artigo anterior.

Parágrafo único. A empresa infratora do presente artigo poderá ter o seu funcionamento suspenso, por ato do Diretor-Geral do Departamento Nacional de Mão de Obra, cabendo recurso ao Ministro de Estado, no prazo de dez dias, a contar da publicação do ato no Diário Oficial da União.

Art. 8º - A empresa de trabalho temporário é obrigada a fornecer ao Departamento Nacional de Mão de Obra, quando solicitada, os elementos de informação julgados necessários ao estudo do mercado de trabalho.

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: (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

I - Qualificação das partes. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

II - Motivo justificador da demanda de trabalho temporário; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

III - Prazo da prestação de serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

IV - Valor da prestação de serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

V - Disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 3º - O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 10 - Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 1º - O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de 180 dias, consecutivos ou não. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2º - O contrato poderá ser prorrogado por até 90 dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 4º - Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do Art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 5º - O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1º e 2º deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após 90 dias do término do contrato anterior. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 6º - A contratação anterior ao prazo previsto no § 5º deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora.

§ 7º - A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no Art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 11 - O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será,

obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.

Parágrafo único. Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);

c) férias proporcionais, nos termos do Art. 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

d) repouso semanal remunerado;

e) adicional por trabalho noturno;

f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;

g) seguro contra acidente de trabalho;

h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (Art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

§ 1º - Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.

§ 2º - A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

Art. 13 - Constituem justa causa para rescisão do contrato do trabalhador temporário os atos e circunstâncias mencionados nos Arts. 482 e 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, ocorrentes

entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre aquele e a empresa cliente onde estiver prestando serviço.

Art. 14 - As empresas de trabalho temporário são obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional de Previdência Social.

Art. 15 - A Fiscalização do Trabalho poderá exigir da empresa tomadora ou cliente a apresentação do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, e, desta última, o contrato firmado com o trabalhador, bem como a comprovação do respectivo recolhimento das contribuições previdenciárias.

Art. 16 - No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta lei.

Art. 17 - É defeso às empresas de prestação de serviço temporário a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência no País.

Art. 18 - É vedado à empresa do trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos previstos em lei.

Parágrafo único. A infração deste artigo importa no cancelamento do registro para funcionamento da empresa de trabalho temporário, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.

Art. 19 - Competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores.

Art. 19 A - O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 19 B - O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de

vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 19 C - Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 20 - Esta Lei entrará em vigor 60 dias após sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 3 de janeiro de 1974; 153º da Independência e 86º da República.

EMÍLIO G. MÉDICI

*Alfredo Buzaid*

*Júlio Barata*

## **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 4 DE OUTUBRO DE 1988**

Publicada no Diário Oficial da União, nº 191-A,  
de 5 de outubro de 1988.

Direitos sociais assegurados aos trabalhadores

### **CAPÍTULO II**

#### **DOS DIREITOS SOCIAIS**

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer,

vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50 % à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social. Brasília, DF, 5 de outubro de 1998.

ULYSSES GUIMARÃES, PRESIDENTE; MAURO



## **ORDEM DE SERVIÇO Nº 209, DE 20 DE MAIO DE 1999**

### **INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL**

Diretoria de Arrecadação e Fiscalização

Estabelece procedimentos de arrecadação e fiscalização da retenção incidente sobre o valor dos serviços e das contribuições devidas sobre a remuneração decorrente da prestação de serviços por meio de cessão de mão de obra ou empreitada.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL: Constituição Federal de 1988; Lei nº 556 de 25/6/1850 - Código Comercial; Lei nº 3.071 de 1/2/1916 - Código Civil; Lei nº 5.172, de 25/10/1966 - Código Tributário Nacional; Lei nº 6.019, de 6/1/1974; Lei nº 7.102, de 20/6/1983; Lei nº 8.212, de 24/7/1991 Art. 31; Lei nº 8.863, de 28/3/1994; Lei nº 8.666, de 21/6/1993; Lei nº 9.317, de 5/12/1996; Lei nº 9.711, de 20/11/1998; Decreto - Lei nº 5.452, de 1/5/1943 - CLT; Decreto 89.056, de 24/11/1983; Decreto 3.048, de 6/5/1999.

DIRETOR DE ARRECADÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS, no uso das atribuições que lhe confere o Art. 175, inciso III, do Regimento Interno do INSS, aprovado pela Portaria MPS nº 458, de 24 de setembro de 1992; considerando os artigos 219 e 220 do Decreto nº 3.048, de 6/5/1999 publicado em 7/5/1999; considerando a necessidade de adequar os procedimentos estabelecidos para a arrecadação e fiscalização da retenção incidente sobre o valor do serviço contido na nota fiscal, fatura ou recibo e das contribuições devidas sobre a remuneração decorrente de serviços executados mediante cessão de mão de obra ou empreitada:

Resolve determinar que a arrecadação e a fiscalização da retenção efetuada pela empresa contratante e das contribuições recolhidas da empresa contratada, decorrentes da contratação de serviços mediante cessão de mão de obra ou empreitada, sejam realizadas em consonância com os critérios e procedimentos estabelecidos neste ato.

#### **I - DOS CONCEITOS**

1 - Entende-se por CESSÃO DE MÃO DE OBRA a colocação à disposição da contratante, em suas dependências ou nas de terceiros, de segurados que realizem serviços contínuos relacionados ou não com a atividade-fim da empresa, independentemente da natureza e da forma de contratação.

1.1 - Ocorre a colocação nas dependências de terceiros quando

a empresa contratada aloca o segurado cedido em dependências determinadas pela empresa contratante, que não sejam pertencentes àquela ou a esta.

1.2 - Serviços contínuos são aqueles que se constituem em necessidade permanente do contratante, ligados ou não à sua atividade-fim, independentemente de periodicidade.

2 - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO é a pessoa jurídica urbana cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, em suas dependências ou nas de terceiros, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por ela remunerados e assistidos, de acordo com a Lei nº 6.019/74.

3 - EMPREITADA é a execução de tarefa, obra ou serviço, contratualmente estabelecida, relacionada ou não com a atividade-fim da empresa contratante, nas suas dependências, nas da contratada ou nas de terceiros, tendo como objeto um fim específico ou resultado pretendido.

3.1 - A empreitada será de labor quando houver somente fornecimento de mão de obra, e mista, quando houver fornecimento de mão de obra e material, podendo ocorrer, em ambos os casos, a utilização de equipamentos ou meios mecânicos para sua execução.

4 - CONTRATO POR EMPREITADA NA CONSTRUÇÃO CIVIL, para fins deste ato, é aquele celebrado por empresas proprietárias, donas de obra ou incorporadoras, com empresa contratada para execução de obra ou serviço na construção civil, no todo ou em parte.

4.1 - CONTRATO POR EMPREITADA TOTAL é aquele celebrado exclusivamente com empresa construtora, registrada no Conselho Regional de Engenharia e Arquitetura – CREA, que assume a responsabilidade direta pela execução total da obra, com ou sem fornecimento de material.

4.1.1 - Compreende-se como execução total da obra a responsabilidade pela execução de todos os projetos a ele pertinentes.

4.2 - CONTRATO POR EMPREITADA PARCIAL é aquele celebrado com empresa prestadora de serviços na área de construção civil para execução de parte da obra, com ou sem fornecimento de material.

4.3 - Considera-se OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL a construção, demolição, reforma, ou ampliação de edificação, ou outra benfeitoria agregada ao solo ou ao subsolo.



5 - CONTRATO DE SUBEMPREGADA NA CONSTRUÇÃO CIVIL é o contrato celebrado entre empreiteira e outras empresas para a execução de obra ou de serviços na construção civil, no todo ou em parte, com ou sem fornecimento de material.

6 - EMPRESA é aquela definida no inciso I e parágrafo único do Art. 15 da Lei nº 8.212/91.

6.1 - Não se aplicam as disposições deste ato à missão diplomática, à repartição consular de carreira estrangeira, à pessoa física e ao autônomo equiparado à empresa.

7 - ESTABELECIMENTO é uma unidade ou dependência integrante da estrutura organizacional, onde a empresa desenvolve suas atividades, sujeita à inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica CNPJ ou Cadastro Específico do INSS - CEI, para fins de direito e de fato, assim caracterizados no âmbito previdenciário.

7.1 - Entende-se, também, como estabelecimento da empresa a obra de construção civil matriculada no Cadastro Específico do INSS – CEI.

8 - Entende-se por CONTRATANTE a empresa tomadora de serviços mediante cessão de mão de obra ou empreitada.

9 - Entende-se por CONTRATADA a empresa prestadora de serviços que os executa por cessão de mão de obra ou empreitada.

10 - Entende-se por RETENÇÃO o valor referente à antecipação compensável relativo à parcela de 11% (onze por cento) descontada pela empresa contratante, do valor bruto dos serviços realizados e constantes da nota fiscal, fatura ou recibo.

11 - Entende-se por COMPETÊNCIA em que serão realizadas a retenção e a compensação aquela a que corresponder a data da emissão da nota fiscal, fatura ou recibo.

## **II - DA CESSÃO DE MÃO DE OBRA E DA EMPREGADA**

12 - A contratante de serviços executados mediante cessão de mão de obra, inclusive em regime de trabalho temporário, deverá reter 11% (onze por cento) do valor dos serviços contidos na nota fiscal, fatura ou recibo.

12.1 - Aplica-se a retenção aos seguintes serviços quando executados mediante cessão de mão de obra:

- a) limpeza, conservação e zeladoria;
- b) vigilância e segurança;

- c) construção civil;
- d) serviços rurais;
- e) digitação e preparação de dados para processamento;
- f) acabamento, embalagem e acondicionamento de produtos;
- g) cobrança;
- h) coleta e reciclagem de lixo e resíduos;
- i) copa e hotelaria;
- j) corte e ligação de serviços públicos;
- k) distribuição;
- l) treinamento e ensino;
- m) entrega de contas e documentos;
- n) ligação e leitura de medidores;
- o) manutenção de instalações, de máquinas e de equipamentos;
- p) montagem;
- q) operação de máquinas, equipamentos e veículos;
- r) operação de pedágio e de terminais de transporte;
- s) operação de transporte de cargas e passageiros;
- t) portaria, recepção e ascensorista;
- u) recepção, triagem e movimentação de materiais;
- v) promoção de vendas e eventos;
- w) secretaria e expediente;
- x) saúde;
- y) telefonia, inclusive telemarketing.

12.2 - Todos os serviços contratados com empresa de trabalho temporário na forma da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro 1974 estão sujeitos à retenção.

13 - A contratante de serviços por intermédio da empresa de trabalho temporário deverá reter 11% (onze por cento) do valor bruto da nota fiscal, fatura ou recibo, ainda que figure discriminado item a título de taxa de administração ou de agenciamento, sendo admitida da base de cálculo da retenção apenas as deduções previstas no item 19.

14 - A contratante de serviços executados mediante empreitada deverá reter 11% (onze por cento) do valor dos serviços contidos na nota fiscal, fatura ou recibo, observado o disposto no item 15.

14.1 - Aplica-se a retenção aos seguintes serviços executados mediante empreitada:

- a) limpeza, conservação e zeladoria;

- b) vigilância e segurança;
- c) construção civil;
- d) serviços rurais;
- e) digitação e preparação de dados para processamento;

15 - Na empreitada na construção civil, aplicar-se-á a responsabilidade solidária de que trata o inciso VI, do Art. 30 da Lei nº 8.212/91, somente nos seguintes casos:

I - na contratação de execução de obra por empreitada total; e

II - quando houver o repasse integral do contrato nas mesmas condições pactuadas.

15.1 - A contratante, valendo-se da faculdade estabelecida no inciso VI do Art. 30 da Lei nº 8.212/91 e em conformidade com o inciso II do parágrafo 3º do Art. 220 do Decreto nº 3.048/99, elidir-se-á da responsabilidade solidária com a contratada mediante a retenção e o recolhimento previstos no Art. 31 da dita Lei, na forma estabelecida neste ato.

16 - Não se aplicam às disposições deste ato, ficando dispensadas também da responsabilidade solidária, as contratações na construção civil relativas aos serviços exclusivos de:

- a) fiscalização, supervisão ou gerenciamento de obras;
- b) assessorias ou consultorias técnicas;
- c) controle de qualidade de materiais;
- d) serviços geotécnicos e fundações (tirantes, estacas, sapatas, paredes, diafragma, entre outros), excetuando os radiers;
- e) fornecimento de concreto usinado ou preparado;
- f) jateamento de areia e hidrojateamento;
- g) perfuração de poço artesiano;
- h) elaboração de projetos;
- i) ensaios geotécnicos de campo e laboratório (sondagens de solo, provas de carga, ensaios de resistência, amostragem, testes em lavatório de solo, entre outros afins);
- j) topografia;
- k) impermeabilização;
- l) sistema de ar condicionado e ventilação.

### **III - DAS DEDUÇÕES DA BASE DE CÁLCULO DA RETENÇÃO**

17 - A contratada que esteja obrigada a fornecer material ou dispor de equipamentos próprios ou de terceiros indispensáveis à

execução do serviço, cujos valores estejam estabelecidos contratualmente, sendo as parcelas correspondentes discriminadas na nota fiscal, fatura ou recibo, os respectivos valores não estarão sujeitos à retenção.

17.1 - Na hipótese de não constar no contrato os valores referentes a material ou equipamentos, deverão ser discriminadas as respectivas parcelas na nota fiscal, fatura ou recibo, não se admitindo que o valor relativo aos serviços seja inferior a 50% (cinquenta por cento) do valor bruto.

17.1.1 - Quando a utilização de equipamento não estiver estabelecida em contrato, porém for inerente à execução do serviço, aplica-se o disposto no subitem anterior.

17.2 - O valor do material fornecido ao contratante a ser discriminado na nota fiscal, fatura ou recibo não poderá ser superior ao valor de sua aquisição para fins de dedução da base de cálculo da retenção.

17.3 - Na construção civil, quando os serviços abaixo relacionados forem executados com equipamentos mecânicos, não constando no contrato o valor referente a equipamento, deverá ser discriminada a respectiva parcela na nota fiscal, fatura ou recibo, não podendo a importância relativa aos serviços em relação ao valor bruto ser inferior a:

Drenagem: 50% (cinquenta por cento).

Obra de arte (pontes e viadutos): 45% (quarenta e cinco por cento).

Pavimentação asfáltica: 10% (dez por cento).

Terraplenagem / Aterro Sanitário: 15% (quinze por cento).

Demais serviços com utilização de meios mecânicos: 35% (trinta e cinco por cento).

17.4 - Na prestação de serviços mediante cessão de mão de obra relativa à operação de transportes de cargas e passageiros cujos veículos e respectivas despesas de combustível e manutenção corram por conta da contratada e não havendo discriminação no contrato do valor das respectivas parcelas, a base de cálculo da retenção não será inferior a 30% (trinta por cento) do valor bruto da nota fiscal, fatura ou recibo.

17.5 - Os percentuais de que trata este item representam o valor relativo aos serviços contidos no valor total da nota fiscal, fatura ou recibo, devendo ser, por conseguinte, aplicados sobre o valor bruto,

sem a exclusão das importâncias referentes a material e à utilização de equipamentos.

18 - Na falta de discriminação do valor da parcela relativa a material ou equipamento na nota fiscal, fatura ou recibo, a base de cálculo para a retenção será o seu valor bruto.

19 - Poderão ser deduzidos da base de cálculo da retenção os valores correspondentes ao custo de fornecimento, pela contratada, do vale-transporte e do vale-refeição, em conformidade com a legislação própria.

19.1 - As parcelas de que trata este item deverão ser discriminadas na nota fiscal, fatura ou recibo.

20 - Havendo subcontratação, poderão ser deduzidos do valor da retenção os valores comprovadamente recolhidos relativos às retenções dos serviços, para execução daquele contrato.

20.1 - A contratada consignará na nota fiscal, fatura ou recibo de forma discriminada:

I - **RETENÇÃO PARA A SEGURIDADE SOCIAL:** 11% (onze por cento) do valor do serviço.

II - **DEDUÇÕES** de valor retidas: valores retidos e recolhidos relativos nos serviços subcontratados.

III - **VALOR RETIDO** para a seguridade social; diferença entre a retenção apurada na forma do inciso I e as deduções efetuadas, que indicará o valor a ser efetivamente retido pela contratante.

20.2 - A dedução ficará condicionada à apresentação dos comprovantes de recolhimento, devendo a contratada anexar cópias autenticadas dos mesmos à nota fiscal, fatura ou recibo.

20.3 - A contratante manterá em seu poder, para apresentar à fiscalização, cópias das notas fiscais, faturas ou recibos que foram utilizados para dedução, bem como cópia da GPS/GRPS na qual a contratada recolheu a retenção respectiva.

21 - Sendo a contratada uma cooperativa de trabalho, a base de cálculo da retenção não será inferior a 75% (setenta e cinco por cento) do valor bruto da nota fiscal, fatura ou recibo, sendo admitido até 25% (vinte e cinco por cento) como parcela não sujeita a retenção em face das peculiaridades deste tipo de sociedade, observando-se, ainda, as disposições dos itens 17 e 18.

22 - Não será admitido para deduções da base de cálculo da

retenção o material de consumo próprio da atividade, assim entendido como aquele imprescindível ao desempenho da mesma, o qual se consome pelo uso tais como: cera, detergente, desinfetante nos serviços de limpeza, bem assim valor da parcela relativa a equipamento de uso pessoal a exemplo: uniforme, colher de pedreiro, cassetete, arma do vigilante.

22.1 - Na hipótese de utilização de equipamentos próprios para limpezas especiais e/ou produtos específicos de desinfecção, poderá haver discriminação das respectivas parcelas desde que o valor da mão de obra não seja inferior a 65% (sessenta e cinco por cento) quando se referir à limpeza hospitalar e a 80% (oitenta por cento) nas demais.

23 - A fiscalização poderá exigir comprovação das deduções efetuadas do valor bruto da nota fiscal, fatura ou recibo.

#### **IV - DA RETENÇÃO E DO RECOLHIMENTO PELA EMPRESA CONTRATANTE DE SERVIÇO**

24 - A contratante deverá reter 11% (onze por cento) do valor bruto dos serviços contidos na nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços e recolher a importância retida em nome da empresa contratada no dia dois do mês subsequente ao da emissão da nota fiscal, fatura ou recibo.

24.1 - Quando o dia dois do mês cair em dia em que não haja expediente bancário, o vencimento fica prorrogado para o primeiro dia útil subsequente, de acordo com a letra "b" do Inciso I do artigo 30 da Lei nº 8.212/91.

25 - A nota fiscal, fatura ou recibo emitido a título de adiantamento estará sujeita à retenção.

26 - A contratante estará dispensada de efetuar a retenção quando:

I - o valor a ser retido por nota fiscal, fatura ou recibo for inferior ao limite mínimo permitido para recolhimento em guia de recolhimento das contribuições previdenciárias;

II - o valor do serviço contido na nota fiscal, fatura ou recibo for inferior a duas vezes o limite máximo do salário de contribuição e, cumulativamente:

- a) o serviço tiver sido prestado pessoalmente pelo titular ou sócio;
- b) o faturamento da contratada no mês imediatamente anterior

for igual ou inferior a duas vezes o limite máximo do salário de contribuição e

c) a contratada não tiver empregado.

III - na contratação de serviços listados no item 12.1. houver serviços profissionais relativos ao exercício de profissão regulamentada por legislação federal, desde que prestados pessoalmente pelos sócios ou cooperados, nas sociedades civis ou cooperativas de trabalho, respectivamente, devendo esse fato constar da própria nota fiscal/fatura ou recibo ou em documento apartado.

26.1 - No caso do inciso II deste item, a contratada apresentará declaração, sob as penas da lei, contendo as informações das alíneas do referido inciso, assinada pelo representante legal.

27 - Quando da emissão da nota fiscal, fatura ou recibo, a contratada deverá destacar o valor da retenção, a título de "RETENÇÃO PARA A SEGURIDADE SOCIAL".

27.1 - O destaque do valor retido deverá ser demonstrado, após a descrição dos serviços prestados, como parcela dedutível apenas para produzir efeito no ato da quitação da nota fiscal, fatura ou recibo.

27.2 - A falta do destaque pela contratada do valor da retenção quando da emissão da nota fiscal, fatura ou recibo, constitui infração ao § 1º do Art. 31 da Lei nº 8.212/91, com a redação dada pela Lei nº 9.711/98.

27.3 - Nas hipóteses do item 26, não será destacada a retenção.

28 - A retenção sempre se presumirá feita pela contratante, não lhe sendo lícito alegar qualquer omissão para se eximir do recolhimento, ficando diretamente responsável pelas importâncias que deixar de reter ou tiver retido em desacordo com a legislação.

28.1 - Caso a contratante não tenha efetuado o recolhimento do valor correspondente à retenção, será constituído o crédito tomando-se como base de cálculo o valor bruto do serviço constante da nota fiscal, fatura ou recibo.

29 - A importância retida deverá ser recolhida pela contratante em Guia da Previdência Social (GPS).

29.1 - No recolhimento efetuado em Guia da previdência Social - GPS deverão ser seguidas as seguintes instruções:

Campo 1 - Razão Social da contratada e da contratante

Campo 3 - utilizar o código 2631 - Contribuição retida sobre nota

fiscal, fatura da contratada – CGC

- utilizar o código 2658 - Contribuição retida sobre nota fiscal, fatura da contratada – CEI

- utilizar o código 2640 - Contribuição retida sobre nota fiscal, fatura da contratada, (CGC/CEI) quando o recolhimento for efetuado por Órgão Público.

Campo 4 - Competência (mês/ano) da emissão da nota fiscal, fatura ou recibo

Campo 5 - CNPJ/CGC/CEI do estabelecimento da contratada

Campo 6 - Consignar o valor retido

29.1.1 - Os órgãos da Administração Pública Direta e Indireta e entidades conveniadas que se utilizarem do Sistema Integrado da Administração Financeira - SIAFI para recolhimento das contribuições deste ato, utilizarão como Código do Evento 52.0.205

29.2 - No recolhimento efetuado em Guia de Recolhimento da Previdência Social – GRPS, permitido até 23/7/1999, deverão ser seguidas as seguintes instruções no preenchimento:

Campo 1 - Deixar em branco

Campo 2 - Razão Social da contratada/contratante

Campos de 3 a 7 - Dispensado o preenchimento

Campo 9 - Preencher com o tipo "1" (CNPJ/CGC) ou tipo "2" (CE)

Campo 10 - CNPJ/CGC/CEI do estabelecimento da contratada

Campo 11 - FPAS do estabelecimento da contratada

Campo 13 - Competência (mês/ano) da emissão da nota fiscal, fatura ou recibo

Campo 17 - Consignar o valor retido

29.3 - Ocorrendo a emissão de nota fiscal, fatura ou recibo por mais de um estabelecimento da contratada na competência, serão confeccionadas guias de recolhimento específicas para cada um deles.

29.4 - Na hipótese de emissão, na competência, de mais de uma nota fiscal, fatura ou recibo pelo mesmo estabelecimento da contratada, poderá a contratante consolidar o recolhimento dos valores retidos em uma única guia de recolhimento.

30 - A contratante fica obrigada a manter em arquivo, por contratada, em ordem cronológica, durante o prazo exigido pela legislação previdenciária, as notas fiscais, faturas ou recibos e a Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e

Informações à Previdência Social – GFIP.

30.1 - A contratante deverá manter em seu poder os originais das guias de recolhimento das contribuições previdenciárias relativas à retenção, encaminhando à contratada suas respectivas cópias.

31 - A contratante deverá escriturar em títulos próprios de sua contabilidade:

- a) o valor bruto dos serviços;
- b) o valor da retenção;
- c) o valor líquido a pagar.

31.1 - Caso a contabilidade não discrimine em seus registros os valores de cada nota fiscal, fatura ou recibo e de cada retenção, a contratante deverá manter registros auxiliares à discriminação dos mesmos.

31.2 - A contratante legalmente dispensada da apresentação da escrituração contábil deverá elaborar demonstrativo mensal, assinado pelo seu representante legal, contendo as seguintes informações:

- a) nome e CNPJ/CGC da contratada;
- b) número e data da emissão da nota fiscal, fatura ou recibo;
- c) o valor bruto, a retenção e o valor pago relativo à nota fiscal, fatura ou recibo;
- d) totalização dos valores e sua consolidação por estabelecimento das contratadas;

31.3- A falta de apresentação ou a elaboração em desacordo com o disposto no subitem anterior, pela contratante, constitui infração ao inciso III do Art. da Lei nº 8.212/91.

32 - A falta de recolhimento das importâncias retidas, no prazo legal, configura, em tese, crime contra a Seguridade Social nos termos da alínea “d” do Art. 95 da Lei nº 8.212/91, ensejando representação fiscal para fins penais.

33 - O valor retido pela contratante não poderá ser objeto de parcelamento.

#### **V - DO RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PELA EMPRESA CONTRATADA**

34 - O valor destacado como retenção na nota fiscal, fatura ou recibo será compensado pelo estabelecimento da contratada, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de pagamento dos segurados empregados, empresários e trabalhadores autônomos.

34.1 - A compensação dos valores retidos será efetuada na guia de recolhimento de contribuições previdenciárias relativa à folha de pagamento da mesma competência da emissão da nota fiscal, fatura ou recibo.

34.2 - O valor retido somente será compensado com contribuições destinadas à Seguridade Social arrecadadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, não podendo absorver contribuições destinadas a Terceiros (entidades e fundos), as quais deverão ser recolhidas integralmente, observado o disposto no subitem seguinte.

34.2.1 - A contratada poderá deduzir as importâncias relativas à quota de salário-família ou salário-maternidade dos valores das contribuições destinadas a terceiros (entidades e fundos) se, após a compensação de que trata este item, não restar saldo ou este for insuficiente.

34.3 - Não se aplicam à compensação tratada neste ato as disposições do art. 89 da Lei nº 8.212/91.

34.4 - Caberá a compensação de retenção em recolhimento efetuado em atraso desde que o valor retido seja da mesma competência.

34.5 - O Gerente Regional de Arrecadação e Fiscalização / Chefe de Divisão da circunscrição em que esteja o estabelecimento centralizador da contratada poderá, a pedido dessa, autorizá-la a compensar os valores retidos em outros estabelecimentos, desde que:

I - A nota fiscal, fatura ou recibo se refira a serviços prestados em competências anteriores, exceto aquela imediatamente anterior, a de sua emissão, ou sejam emitidas após a conclusão da obra ou o termo final do contrato.

II - As contribuições correspondentes, relativas às competências anteriores, tenham sido integralmente recolhidas.

34.5.1 - No pedido, a empresa demonstrará o excesso da retenção em relação às contribuições devidas, indicando os valores e respectivos estabelecimentos com que pretende efetuar a compensação.

34.5.2 - É vedada autorização para compensação em recolhimento a ser efetuado em matrícula CEI.

34.6 - Na impossibilidade de haver compensação total pelo estabelecimento da empresa na competência correspondente, o saldo, necessariamente, será objeto de pedido de restituição.

34.7 - A falta de destaque do valor da retenção na nota fiscal, fatura ou recibo impossibilitará a contratada de efetuar a compensação ou requerer a restituição, salvo se comprovar o efetivo recolhimento da contribuição retida por parte da contratante.

35 - A contratada deverá elaborar demonstrativo mensal por contratante, assinado pelo seu representante legal, com:

- a) nome e CNPJ/CGC da contratante;
- b) data de emissão da nota fiscal, fatura ou recibo;
- c) número da nota fiscal, fatura ou recibo;
- d) o valor bruto, a retenção e o valor líquido recebido relativo à nota fiscal, fatura ou recibo;
- e) totalização dos valores e sua consolidação.

35.1 - A falta de apresentação do demonstrativo ou a sua elaboração em desacordo com o disposto neste item, constitui infração ao Art. 32, inciso III da Lei nº 8.212/91.

36 - A contratada, sob pena de infração ao Art. 31 parágrafo 5º da Lei nº 8.212/91 na redação dada pela Lei nº 9.711/98, deverá elaborar folha de pagamento distintas para cada estabelecimento da contratante, relacionando todos os segurados envolvidos na prestação de serviços contendo:

- a) nome do segurado;
- b) cargo ou função;
- c) remuneração, discriminando as parcelas sujeitas ou não à incidência das contribuições previdenciárias;
- d) descontos legais;
- e) quantidade de quotas e valor pago a título de salário-família;
- f) totalização por rubrica e geral;
- g) resumo geral consolidado da folha de pagamento.

36.1 - Além das informações solicitadas neste item, será elaborado resumo geral consolidado das folhas de pagamento por estabelecimento da contratada.

36.2 - A contratada, também preencherá Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP distintas para cada estabelecimento da

contratante, relacionando todos os segurados envolvidos na prestação de serviços.

36.3 - A contratada fica dispensada de elaborar folha de pagamento e Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP distintas para cada estabelecimento da contratante, quando, comprovadamente, utilizar os mesmos segurados para atender a várias contratantes, alternadamente, no mesmo período, inviabilizando a individualização da remuneração dos segurados em relação a cada contratante.

37 - A elaboração de folha de pagamento em desacordo com as disposições deste ato sujeita a contratada à autuação por descumprimento do artigo 32, inciso 1, da Lei nº 8.212/91 combinado com o Art. 31, § 5º, da mesma lei, com as alterações introduzidas pela lei nº 9.711, de 20/11/98, e o Art. 225 parágrafo 9º do Decreto nº. 3.048/99.

38 - A contratada deverá consolidar na guia de recolhimento de contribuições previdenciárias os valores relativos a cada um dos seus estabelecimentos, recolhendo as contribuições incidentes sobre a remuneração dos segurados envolvidos na prestação de serviços na respectiva competência, bem como dos segurados empregados utilizados na sua administração, autônomos e empresários, compensando as retenções ocorridas por meio de dedução no valor apurado a título de “Contribuição da Empresa”, e, sendo insuficiente, também no valor apurado a título de “Contribuição dos Segurados”.

38.1 - No recolhimento realizado através da Guia da Previdência Social – GPS, a compensação das retenções será efetuada por meio de dedução no campo 6 (valor do INSS).

39 - A contratada deverá registrar em títulos próprios de sua escrituração contábil:

- a) o valor bruto dos serviços;
- b) o valor da retenção;
- c) o valor líquido a receber.

39.1 - Caso a escrituração contábil não discrimine em seus registros os valores de cada nota fiscal, fatura ou recibo e de cada retenção a contratada deverá manter em registros auxiliares a discriminação dos mesmos.



39.2 - A contratada legalmente dispensada da apresentação da escrituração contábil deverá elaborar demonstrativo mensal, assinado pelo seu representante legal, contendo as seguintes informações:

- a) nome e CNPJ/CGC da contratante;
- b) número e data da emissão da nota fiscal, fatura ou recibo;
- c) o valor bruto, a retenção e o valor recebido relativo à nota fiscal, fatura ou recibo;
- d) totalização dos valores e sua consolidação por estabelecimento das contratantes;

39.3 - A falta da apresentação ou a elaboração em desacordo com o disposto no subitem anterior, pela contratada, constitui infração ao inciso III do Art. 32 da Lei nº 8.212/91.

40 - O campo 22 - COMPENSAÇÃO da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP não deverá ser utilizado para informar a compensação do valor retido pela contratante.

40.1 - No campo 17 - VALOR DEVIDO À PREVIDÊNCIA SOCIAL da GFIP deverá ser informado o valor total sem considerar a compensação da retenção, de que trata este ato.

## VI - DA RESTITUIÇÃO E DA RETENÇÃO

41 - O pedido da restituição correspondente a eventual diferença entre o valor retido e o efetivamente devido observará os procedimentos em ato próprio que disciplina a restituição.

41.1 - O valor a restituir será atualizado de acordo com os critérios adotados para a restituição do indébito.

42 - O pedido de restituição será protocolizado em sistema de protocolo eletrônico, ou livro próprio, no Posto de Arrecadação e Fiscalização – PAF ou Agência da Previdência Social – APS da circunscrição do estabelecimento centralizador da requerente.

43 - O pedido de restituição de que trata este ato terá tratamento prioritário.

43.1 - Ocorrendo sucessivos pedidos de restituição para uma mesma empresa e tratando-se de situação análoga às anteriores, a chefia competente para decidir o pedido poderá valer-se do histórico das informações já prestadas para fundamentar sua decisão.

44 - Ao requerimento de restituição da retenção serão juntadas cópias dos seguintes documentos:

- a) guias de recolhimento de contribuições previdenciárias, quitadas, quando for o caso;
- b) demonstrativo a que se refere o item 35;
- c) folha de pagamento de conformidade com o item 36;
- d) notas fiscais, faturas ou recibos, objeto do pedido de restituição;
- e) cópias das guias de recolhimento quitadas pelas contratantes.

44.1 - As cópias dos documentos relativos às letras “a” e “d” serão conferidas com os originais no ato da protocolização.

44.2 - A apresentação de pedido de restituição em formulário diverso do estabelecido em ato próprio não impede o prosseguimento da análise e da conclusão, desde que o requerimento contenha todas as informações exigidas.

44.3 - Além das exigências deste item, deverá ser apresentada cópia autenticada do documento constitutivo da empresa, na forma da alínea “d” do subitem 2.1.1 da Ordem de Serviço Conjunta INSS/DAF/DSS nº 51/96, para fins de identificação do seu representante.

44.4 - Havendo necessidade para formação de convicção, o INSS poderá solicitar, entre outros elementos, cópias dos contratos de cessão de mão de obra ou empreitada e da GFIP;

45 - A existência de débito exigível junto ao INSS é razão impeditiva para a liberação da restituição de que trata esta Ordem de Serviço, facultada a liquidação simultânea, na forma do ato que trata de restituição.

45.1 - Entende-se por débito exigível:

- a) débito administrativo ou judicial, em nome da empresa, sem garantia total, sem contestação integral e tempestiva; e
- b) inadimplência no parcelamento.

46 - Na falta do recolhimento da importância retida por parte da contratante do serviço, serão adotadas providências imediatas para o recebimento da contribuição retida ou para a constituição formal do crédito, sem prejuízo da comunicação da ocorrência, em tese, de crime contra a Seguridade Social previsto na alínea “d” do Art. 95 da Lei nº 8.212/91.

47 - Na impossibilidade de formação de convicção sobre a

procedência do pedido de restituição de retenção unicamente com base nas informações nele contidas, o processo será encaminhado à GRAF/DAF que lhe dará tratamento prioritário.

48 - A contratada poderá requerer, em uma mesma competência, restituição de eventual diferença entre o valor retido e o efetivamente devido e efetuar pedido de quitação de guia de recolhimento de contribuições previdenciárias negativa, este último decorrente de reembolso do pagamento de salário-maternidade e/ou da quota de salário-família superior às contribuições devidas para os terceiros.

49 - Nos casos de compensação e restituição de pagamento ou recolhimento indevido, e ainda, de quitação de guia de recolhimento de contribuições previdenciárias negativa, observar-se-ão os procedimentos específicos estabelecidos nos atos próprios.

50 - Durante a ação fiscal, será confirmada a regularidade dos pedidos de restituição de que trata este ato.

#### **VII – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

51 - Quando a fiscalização verificar, no exame da escrituração contábil e de outros elementos, que a contratada não registra o movimento real da mão de obra utilizada ou do faturamento, a remuneração dos segurados será apurada utilizando-se como base o percentual mínimo de 40% sobre o valor bruto do serviço da nota fiscal, fatura ou recibo, cabendo à empresa o ônus da prova em contrário.

51.1 - Adotar-se-á, também, o procedimento deste item quando a contratada não apresentar a escrituração contábil ou estiver dispensada dessa obrigação.

51.2 - Quando a remuneração for apurada na forma deste item, a diferença da contribuição relativa aos segurados empregados decorrente do arbitramento será calculada mediante a aplicação da alíquota mínima.

52 - Será verificado se o valor dos serviços contidos na nota fiscal, fatura ou recibo está compatível com os limites mínimos estabelecidos neste ato, nas situações que couber.

53 - A Administração Pública Federal, Estadual, Distrital e Municipal, direta, autárquica e fundacional e a entidade beneficente de assistência social em gozo de isenção da contribuição patronal

estão sujeiras às disposições contidas neste ato.

54 - Ainda que a atividade principal da contratada não seja, especificamente, de execução de serviços mediante cessão de mão de obra ou empreitada, a sua contratação nessa forma estará sujeita às disposições deste ato.

55 - Serão verificados os pressupostos de existência de relação de emprego dos trabalhadores executantes dos serviços com a contratante, quando a cessão de mão de obra ou empreitada tiver sido contratada com autônomo ou equiparado.

56 - A empresa optante pelo Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte - SIMPLES está sujeita às disposições deste ato.

57 - Quando contratante e contratada de serviços mediante cessão de mão de obra ou empreitada integrarem um mesmo grupo econômico, estarão sujeitas às disposições deste ato.

58 - Não se aplicam às disposições deste ato aos serviços prestados por trabalhadores avulsos contratados por intermédio de Sindicato ou por Órgão Gestor de Mão de obra do trabalho temporário - OGMO, face à existência de legislação específica.

59 - O instituto da responsabilidade solidária na contratação de serviços mediante cessão de mão de obra obedecerá às disposições contidas na OS/INSS/DAF nº 176/97, com as alterações da OS/INSS/DAF nº 184/98, até a competência de janeiro/99, inclusive.

60 - Esta Ordem de Serviço produzirá efeitos a partir de 1º de junho de 1999, ficando mantida até 31 de maio de 1999, as disposições da Ordem de Serviço INSS/DAF nº 203, de 29 de janeiro de 1999, exceto quanto às notas fiscais, faturas ou recibos ainda não emitidos que poderão ser adequados às novas disposições.

61 - Esta Ordem de Serviço entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ ALBERTO LAZINHO  
(Of. El. nº 136/99)

#### **LEI COMPLEMENTAR Nº 116, DE 31 DE JULHO DE 2003**

Dispõe sobre o Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza, de competência dos Municípios e do Distrito Federal, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

Art. 1º - O Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza, de competência dos Municípios e do Distrito Federal, tem como fato gerador a prestação de serviços constantes da lista anexa, ainda que esses não se constituam como atividade preponderante do prestador.

Art. 3º - O serviço considera-se prestado, e o imposto, devido, no local do estabelecimento prestador ou, na falta do estabelecimento, no local do domicílio do prestador, exceto nas hipóteses previstas nos incisos I a XXV, quando o imposto será devido no local: (Redação dada pela Lei Complementar nº 157, de 2016)

XX – do estabelecimento do tomador da mão de obra ou, na falta de estabelecimento, onde ele estiver domiciliado, no caso dos serviços descritos pelo subitem 17.05 da lista anexa.

§ 4º Na hipótese de descumprimento do disposto no caput ou no § 1º, ambos do Art. 8º A desta Lei Complementar, o imposto será devido no local do estabelecimento do tomador ou intermediário do serviço ou, na falta de estabelecimento, onde ele estiver domiciliado. (Incluído pela Lei Complementar nº 157, de 2016)

Art. 4º - Considera-se estabelecimento prestador o local onde o contribuinte desenvolva a atividade de prestar serviços, de modo permanente ou temporário, e que configure unidade econômica ou profissional, sendo irrelevantes para caracterizá-lo as denominações de sede, filial, agência, posto de atendimento, sucursal, escritório de representação ou contato ou quaisquer outras que venham a ser utilizadas.

Art. 5º - Contribuinte é o prestador do serviço.

Art. 7º - A base de cálculo do imposto é o preço do serviço.

§ 2º - Não se incluem na base de cálculo do Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza:

I - o valor dos materiais fornecidos pelo prestador dos serviços previstos nos itens 7.02 e

Art. 8º - As alíquotas máximas do Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza são as seguintes:

II – demais serviços, 5% (cinco por cento).

Art. 8º A - A alíquota mínima do Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza é de 2% (dois por cento). (Incluído pela Lei

Complementar nº 157, de 2016)

§ 1º - O imposto não será objeto de concessão de isenções, incentivos ou benefícios tributários ou financeiros, inclusive de redução de base de cálculo ou de crédito presumido ou outorgado, ou sob qualquer outra forma que resulte, direta ou indiretamente, em carga tributária menor que a decorrente da aplicação da alíquota mínima estabelecida no caput, exceto para os serviços a que se referem os subitens 7.02, 7.05 e 16.01 da lista anexa a esta Lei Complementar. (Incluído pela Lei Complementar nº 157, de 2016)

§ 2º - É nula a lei ou o ato do Município ou do Distrito Federal que não respeite as disposições relativas à alíquota mínima previstas neste artigo no caso de serviço prestado a tomador ou intermediário localizado em Município diverso daquele onde está localizado o prestador do serviço. (Incluído pela Lei Complementar nº 157, de 2016)

§ 3º - A nulidade a que se refere o § 2º deste artigo gera, para o prestador do serviço, perante o Município ou o Distrito Federal que não respeitar as disposições deste artigo, o direito à restituição do valor efetivamente pago do Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza calculado sob a égide da lei nula. (Incluído pela Lei Complementar nº 157, de 2016)

Brasília, 31 de julho de 2003; 182º da Independência e 115º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

*Antônio Palocci Filho*

Lista de serviços anexa à Lei Complementar nº 116, de 31 de julho de 2003.

17.05 – Fornecimento de mão de obra, mesmo em caráter temporário, inclusive de empregados ou trabalhadores, avulsos ou temporários, contratados pelo prestador de serviço.

## CAPÍTULO IX

—

### ENTIDADES PATRONAIS DO TRABALHO TEMPORÁRIO E DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS

ENTIDADES PATRONAIS REPRESENTATIVAS DO TRABALHO TEMPORÁRIO E  
DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS NO BRASIL

**FENASERHTT** – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS SINDICATOS DE EMPRESAS DE RECURSOS HUMANOS, TRABALHO TEMPORÁRIO E TERCEIRIZADO  
Av. São Luís, 258, 18º andar, Centro, CEP 01046-915  
São Paulo – SP – Tel.: (11) 3215-8250 – [www.fenasertt.com.br](http://www.fenasertt.com.br)

**SINDEPRESTEM – BA** – SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS E TRABALHO TEMPORÁRIO NO ESTADO DA BAHIA  
Rua Rubem Berta, 279– sala 03, Pituba, Comércio CEP 41810-045  
Salvador–BA – Tel.:(71)9911-9300 – [www.sindeprestem-ba.com.br](http://www.sindeprestem-ba.com.br)

**SINSERHT – MG** – SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM RECURSOS HUMANOS, E TRABALHO TEMPORÁRIO NO ESTADO DE MINAS GERAIS  
Av. Afonso Pena, 262, salas 1202/1204, Centro, CEP 30130-001  
Belo Horizonte – MG – Tel.: (31) 3272-0419 - [www.sinserht.com.br](http://www.sinserht.com.br)

**SINDEPRESTEM – SP** – SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS, COLOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE MÃO DE OBRA E DE TRABALHO TEMPORÁRIO NO ESTADO DE SÃO PAULO  
Av. São Luís, 258, 18º andar, Centro, CEP 01046-915  
São Paulo – SP – Tel.: (11) 3215-8250 - [www.sindeprestem.com.br](http://www.sindeprestem.com.br)

**SINELAMOTESC – SC** – SINDICATO DAS EMPRESAS DE LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA DO ESTADO DE SANTA CATARINA  
Rua Henrique Mayer, 280, sala 911, Centro, CEP 08920-405 – Joinville – SC – Tel.: (47) 3431-4700

**SINDEPRES – ES** – SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO  
Rua das Palmeiras, 685, Ed. Contemporâneo, salas 1106 a 1109, Santa Lúcia, CEP 29056-210 – Vitória – ES – Tel.: (27) 3022-0031 [www.sindepres.org.br](http://www.sindepres.org.br)

**SINDEPRESTEM – PR** – SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS, COLOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE MÃO DE OBRA E DE TRABALHO TEMPORÁRIO NO ESTADO DO PARANÁ  
Rua Alberto Folloni, 1658, Juveve, Centro, CEP 80540-000  
Curitiba-PR – Tel.: (41) 3079-1717 - [www.sindeprestem-pr.com.br](http://www.sindeprestem-pr.com.br)

**SINDEPRESTEM – AM** – SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DO ESTADO DO AMAZONAS  
Avenida Carvalho Leal, 419, Cachoeirinha, CEP 69065-001  
Manaus-AM – Tel.: (92) 9991-4813

**ASSERTTEM – SP** – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO  
Avenida São Luís, 258, 12º andar, Cj, 1208, Centro, CEP 01046-915 – São Paulo – SP – Tel.: (11) 3121-0088 – [www.asserttem.org.br](http://www.asserttem.org.br)

## **CAPÍTULO X**

—

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ASSERTTEM – Um Panorama do Trabalho Temporário – 1990.
- CANTO, Antônio Claudio Guimarães do - Registro de Trabalhador Temporário, Revista LTR, ano XXV, nº 131/89. Matéria publicada também no DCI em 22/1/1989.
- CARRION, Valentin – Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 34ª Edição, Saraiva, São Paulo, 2009;
- DELORENZO NETO, Antônio – O Trabalho Temporário e a Evolução Social.
- MORAES FILHO, Evaristo de – A Situação Jurídica das Empresas de Fornecimento de Mão de Obra Temporária no Direito do Trabalho Brasileiro, 1970.
- ROMANO, Sylvia – Estabilidade da Gestante e em Acidentes do Trabalho – 1992.
- WIEGERINCK, Jan – Trabalho Temporário na Prática, Makron Books, São Paulo, 1999.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – Orientação ao Tomador de Serviços – Cartilha divulgada pela Secretaria de Inspeção do Trabalho – 2001.

### LEGISLAÇÃO

- Lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974 com a nova redação e inclusões dadas pela Lei nº 13.429 de 31/3/2017 e com a nova redação dada pela Lei 13.467 de 13/7/2017.
- Consolidação das Leis do Trabalho – 1943.
- Constituição da República Federativa do Brasil 1988.
- Lei nº 8.036 de 11 de maio de 1990 – FGTS.
- Lei nº 8.212 de 24 de julho de 1991 – INSS Lei.
- Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 – INSS.
- Ordem de Serviço nº 209 de 20 de maio de 1999 – INSS.

## NOTA DO AUTOR

Desde 1995, quando lançou Trabalho Temporário e Prestação de Serviços a Terceiros – Aspectos Legais e Sociais, obra dirigida aos profissionais da área de Recursos Humanos, a Jobcenter vem reeditando-a sempre que ocorrem alterações na legislação que impacta essas duas relevantes atividades empresariais.

É um compromisso assumido com muita dedicação na expectativa de que os leitores possam esclarecer possíveis dúvidas na utilização legal dessas duas importantes ferramentas, reconhecidas mundialmente como imprescindíveis para otimizar a produção e melhorar a qualidade de bens e serviços.

Nas próximas páginas, está registrado um pouco de nossa trajetória, filosofia e método de trabalho. Uma história escrita a várias mãos, que agora se completa com a sua leitura.

•••••

## CAPÍTULO XI

—

### A HISTÓRIA DA JOBCENTER DO BRASIL

## **JOBCENTER DO BRASIL UMA HISTÓRIA REESCRITA TODOS OS DIAS**



Em abril de 1984, quando a disponibilização de mão de obra temporária completava apenas 10 anos de legalidade no Brasil, com a promulgação da Lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974, o advogado José Carlos Bonfiglioli fundou a Jobcenter na cidade de São Paulo.

O sonho era construir uma empresa modelo do setor com foco exclusivo na disponibilização de mão de obra temporária que oferecesse uma prestação de serviços com ética e

qualidade comprovadas.

A experiência anterior de quatro anos como sócio de uma empresa de trabalho temporário, aliada à grande perspectiva de desenvolvimento dessa atividade empresarial que se descortinava no país, permitiu implantar uma empresa que desde o início segue rigorosos princípios éticos e garante grande diferencial de qualidade nos serviços prestados.

### **INOVAÇÃO: UMA VOCAÇÃO NATURAL DA JOBCENTER**

Já em 1986, a Jobcenter foi uma das pioneiras do setor a informatizar seus processos administrativos e financeiros, iniciando pela folha de pagamento e faturamento dos serviços até chegar a um sistema de gestão empresarial completo.

Em 1988, foi uma das primeiras empresas a informatizar as atividades de recrutamento e seleção de candidatos.

Nesse mesmo ano, passou a prestar serviços a terceiros nas áreas administrativa, técnica e operacional.

### **PARTICIPANDO DESDE O INÍCIO NA CONSOLIDAÇÃO DO SETOR**

Contribuindo com a sua classe empresarial e com o desenvolvimento do trabalho temporário no país, seu fundador presidiu a Asserttem – Associação Brasileira das Empresas de Trabalho Temporário – Gestão 1991/1993, tendo nessa oportunidade promovido junto com outros empresários do setor a fundação do Sindeprestem – Sindicato Patronal da Categoria empresarial no Estado de São Paulo, entidade que também presidiu em 1993.

## **LANÇANDO UMA DAS OBRAS REFERÊNCIA NA ÁREA**

Em 1995, a Jobcenter do Brasil preencheu uma lacuna lançando o livro Trabalho Temporário e Prestação de Serviços a Terceiros - Aspectos Legais e Sociais, contendo matérias didáticas e toda a legislação pertinente a essas duas relevantes atividades. É um livro que trata também dos aspectos práticos, fornecendo aos profissionais de Recursos Humanos um instrumento de fácil consulta para facilitar a contratação de temporários e de prestação de serviços.

Essa publicação superou em muito as expectativas de utilização por parte não só desses profissionais, como também de estudantes e profissionais do direito.

### **A 1ª DO SETOR CERTIFICADA PELAS NORMAS NBR ISO 9001**

Ainda em 1998, a Jobcenter se tornou a 1ª empresa do setor a certificar seu Sistema da Qualidade pelas Normas NBR ISO 9001, com abrangência em todos os seus processos e em todos os seus departamentos e seções.

A métrica desse sistema proporcionou a partir de então índices de satisfação acima de 95% tanto da parte de seus clientes como da parte dos seus trabalhadores temporários e empregados que prestam serviços terceirizados.

Em 2008 e 2017, a Jobcenter recertificou seu Sistema da Qualidade pelas Normas NBR ISO 9001, sendo a única no segmento com esse atestado de qualidade reconhecido mundialmente.

### **UMA DAS COFUNDADORAS DA FEDERAÇÃO NACIONAL DO SETOR**

Reafirmando a vocação da Jobcenter em contribuir com a consolidação de sua classe empresarial, em 2004, seu fundador, José Carlos Bonfiglioli, na qualidade de representante do sindicato patronal de São Paulo, juntamente com os presidentes dos sindicatos patronais dos estados de São Paulo, Bahia, Espírito Santo, Minas Gerais e Santa Catarina, promoveu a fundação da FENASERHTT – Federação Nacional dos Sindicatos e Empresas de Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado, da qual veio a ser seu primeiro presidente na gestão de 2005 a 2006.

## **RECONHECIDA PELAS EMPRESAS DO MERCADO**

A postura nos negócios e o excelente conceito angariado como disponibilizadora de mão de obra temporária e para prestação de serviços a terceiros proporcionou, em 1998, o recebimento do prêmio Empresa Destaque do Ano concedido pela ASSERTTEM – Associação Brasileira das Empresas de Trabalho Temporário e de Serviços Terceirizáveis, em votação realizada pela sua própria concorrência, o que tornou essa premiação muito especial.

Em 2001, e já com ótimo conceito empresarial consolidado no que tange à idoneidade, competência e qualidade dos serviços, a Jobcenter recebeu o Prêmio Qualidade 2001, concedido pelo Sindeprestem – Sindicato Patronal da Categoria Empresarial.

### **UMA DAS MAIS LEMBRADAS NO SETOR**

A partir de 2003, a Jobcenter vem se destacando anualmente como EMPRESA TOP 5 na disponibilização de mão de obra temporária e na prestação de serviços a terceiros na premiação TOP OF MIND promovida pela revista Profissional & Negócios e conquistou em 2014 o 17º TOP OF MIND DE RH na categoria Temporários e Efetivos.

### **UMA DAS MELHORES FORNECEDORAS PARA RH**

Desde 2007, a Jobcenter vem sendo considerada todos os anos como uma das melhores empresas do setor na premiação 100 MELHORES FORNECEDORES PARA RH promovida pela revista Gestão e RH.

### **QUEM CONHECE A JOBCENTER, CONFIA E INDICA**

Em 2008, a Jobcenter foi a única empresa do setor a conquistar o prêmio FORNECEDORES DE CONFIANÇA em sua primeira edição. É, também, a única empresa do setor a conquistar esse prêmio em todos os anos seguintes, até o presente.

Essa premiação é concedida pela Editora Segmento e pela revista MELHOR, órgão oficial da Associação Brasileira de Recursos Humanos – ABRH, e fundamenta-se na metodologia Net Promoter Score apresentada ao mercado oficialmente em 2003, num artigo publicado pela Harvard Business Review, The one number you need to grow.

O conceito dessa metodologia é uma alternativa à pesquisa tradicional de satisfação de clientes e vem sendo usado por grandes corporações, como General Eletric, Allians, Procter & Gamble, American Express, Bearing Point, Verizon Wireless, entre outras.

A pesquisa baseia-se no grau de probabilidade de o cliente recomendar a companhia fornecedora a um amigo ou colega de outra corporação.

Os clientes são classificados como: PROMOTORES – aqueles que divulgam a empresa fornecedora por estarem satisfeitos com o produto ou serviço; NEUTROS – aqueles que, embora satisfeitos, não manifestam vontade de indicar a empresa fornecedora; DETRATORES – aqueles que se encontram insatisfeitos e são uma verdadeira ameaça em função da propaganda boca a boca negativa.

O prêmio FORNECEDORES DE CONFIANÇA constitui-se na premiação mais cobiçada na atualidade.

## **ACOMPANHANDO AS MUDANÇAS. MANTENDO A ESSÊNCIA**

Desde a sua fundação, a Jobcenter participou das transformações mais relevantes no mundo dos negócios, como a introdução da tecnologia da informação nas empresas, nos governos e no âmbito pessoal; a evolução dos meios de comunicação com a introdução da telefonia móvel e da Internet; a inserção do Brasil na economia globalizada e o forte desenvolvimento do setor de serviços que hoje é o que mais emprega pessoas no país.

Ao longo da sua existência, a empresa vem experimentando um crescimento consistente em seus negócios, obtido por meio da transparência e da retidão com que exerce suas atividades, mantendo suas contas sempre à disposição de eventuais auditorias de interesse dos seus clientes.

Atualmente, a Jobcenter desfruta invejável posição na disponibilização de temporários e na prestação de serviços a terceiros, e seus sócios sentem-se recompensados pelos inúmeros esforços empreendidos em todos esses anos.

Sentem-se recompensados também pela satisfação representada pelo aspecto social extremamente relevante da atividade que abraçaram, a qual, além de gerar um volume expressivo de empregos internos e externos, contribui para que um número cada vez maior de pessoas se realize profissionalmente, por meio do exercício de suas especializações, cujos estudos e dispêndios financeiros demandaram muitos anos de suas vidas.

## UM PAÍS SE CONSTRÓI COM EMPREGOS

Nos seus 35 anos de atividades, a Jobcenter acumula alguns números bastante significativos que trazem a sensação do dever cumprido com a sociedade e com o país. Foram atendidas nesse período mais de 1.700 empresas nacionais e multinacionais de grande e médio portes, nas quais foram proporcionados 60.000 empregos temporários e 10.000 empregos terceirizados.

Considerando-se que cerca de 25% dos temporários e terceirizados acabam sendo efetivados nas empresas onde prestam seus serviços, podemos afirmar que foram proporcionados aproximadamente 17.000 empregos efetivos. Pelo quadro de empregados permanentes da Jobcenter passaram mais de 600 funcionários internos. E o mais gratificante é que todos esses empregos foram formais, com carteira assinada e garantia de todos os direitos previstos na legislação.

Orgulhosos desse passado, seus sócios seguem imprimindo a mesma gestão empresarial vitoriosa que tem por finalidade a satisfação das necessidades dos clientes, a excelência na qualidade da prestação dos serviços, a seleção primorosa dos nossos colaboradores, a escolha criteriosa dos melhores fornecedores e, o mais importante, colaborar para diminuir os índices de desemprego no Brasil.

## PRINCIPAIS DIFERENCIAIS

Com foco exclusivo em recrutamento, seleção, contratação e administração de temporários e prestação de serviços a terceiros, a Jobcenter comprova sua idoneidade empresarial por meio de liberdade total aos clientes para realização de auditorias fiscais e contábeis garantida por cláusula contratual.

Sempre preocupada em desenvolver suas atividades empresariais com lastro na responsabilidade social, a Jobcenter tem seus processos administrativos e operacionais enquadrados em padrões de normas internacionais de direitos humanos, visando a proteger e habilitar seus colaboradores e stake-holders no seu escopo de controle e influência.

O grau de risco empresarial da Jobcenter é avaliado anualmente desde 2011 pela DUN & BRADSTREET, empresa líder mundial no fornecimento de informações para as áreas de crédito, compras e de suporte a serviços. As informações da D&B ajudam na tomada de decisões, proporcionando o conhecimento necessário para a realização de bons negócios.

A qualidade dos serviços é atestada por meio da Certificação do Sistema da Qualidade pelas Normas NBR ISO 9001 desde 1998 em todos os seus departamentos e seções, com recertificação pelas Normas NBR ISO 9001:2008 e pelas Normas NBR ISO 9001:2015. As pesquisas realizadas junto a clientes, temporários e terceirizados apresentam índices de satisfação superiores a 95%.

Esses diferenciais exclusivos permitem que os clientes possam concentrar-se nos seus negócios, deixando as preocupações com temporários e com prestação de serviços a terceiros para a Jobcenter.





## CERTIFICAÇÃO ISO 9001:2015



A Jobcenter é a empresa com maior nível de satisfação nas pesquisas de mercado tanto de seus clientes como de trabalhadores temporários e de prestadores de serviços terceirizados, segundo pesquisas realizadas anualmente desde 1998 no âmbito da Certificação do Sistema da Qualidade pelas Normas NBR ISO 9001.

## PRÊMIOS CONQUISTADOS



- Prêmio EMPRESA DESTAQUE DO ANO concedido em 1998 pela ASSERTTEM – Associação Brasileira das Empresas de Trabalho Temporário e Serviços Terceirizáveis, como a empresa que melhor representou o setor naquele ano.



- Prêmio QUALIDADE EM SERVIÇOS concedido em 1999 pelo SINDEPRESTEM – Sindicato Patronal da Categoria Empresarial pela conquista da certificação do Sistema de Gestão da Qualidade pelas Normas NBR ISO 9000.



- Prêmio SELO GUIA DE FORNECEDORES PARA RH 2005 concedido pelo INSTITUTO GRHS e pelo SINDSEGSP – Sindicato Patronal das Seguradoras, por destaque em qualidade de serviços prestados e empresa mais bem recomendada na categoria de contratação de mão de obra temporária, nesse ano.





- Prêmio FORNECEDORES DE CONFIANÇA promovido pela Editora Segmento e Revista Melhor, órgão oficial da ABRH.

A única empresa fornecedora de temporários e de prestação de serviços a terceiros a conquistar esse prêmio todos os anos desde sua 1ª edição em 2008 até 2017.



- Prêmio 17º TOP OF MIND de RH em 2014, promovido pela Editora Fênix e revista Profissional & Negócios, e empresa Top 5, uma das cinco empresas mais lembradas do setor em todos os anos desde 2003 até 2018.



- Prêmio 100 MELHORES FORNECEDORES PARA RH promovido pela Editora e Revista Gestão & RH. Uma das melhores empresas do setor em todos os anos desde 2007 até 2018.

## RELACIONAMENTO COM ENTIDADES

### ABRH

Associação Brasileira de Recursos Humanos



### CRA

Conselho Regional dos Administradores



### CRP

Conselho Regional de Psicologia



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Diretoria da JOBCENTER DO BRASIL, consciente de que a presente publicação não tem a pretensão de exaurir todas as dúvidas sobre os amplos temas que são o trabalho temporário e a prestação de serviços a terceiros, coloca-se à disposição da comunidade de recursos humanos para esclarecimentos complementares e sugestões.

## **LINHA DO TEMPO SOCIETÁRIA**

José Carlos Bonfiglioli, com formação em Direito e especialização nas áreas tributária e trabalhista, funda a Jobcenter do Brasil em 1984. É o presidente da empresa, acumulando as Diretorias Jurídica e de Administração e Finanças.

Inês Ângela Leporacci, com formação em Psicologia e Marketing, presente na Jobcenter do Brasil desde a sua fundação, ingressa em 1994 na sociedade, assumindo a Diretoria de Recrutamento e Seleção.

Em 1997, Angélica Bonfiglioli Lopes, com formação em Administração de Empresas e Comércio Exterior, já com experiência em empresas multinacionais de grande porte, ingressa na sociedade assumindo a Diretoria de Administração e Finanças até 2014.

Em 2005, Adriana Bonfiglioli, com formação em Letras e com vivência empresarial em sociedades anteriores, ingressa na Jobcenter assumindo as áreas de Qualidade, Marketing e RH.

Ainda em 2005, Andrea Bonfiglioli, com formação em Ciências da Computação e MBA em negócios, ingressa na Jobcenter assumindo a Diretoria de Negócios até 2006.

Em 2009, Alexandre Leite Lopes, com formação em Engenharia Mecânica e pós-graduação em Administração de empresas com ênfase em Marketing, além de larga experiência na área comercial de empresas, ingressa na Jobcenter assumindo a Diretoria de Negócios.

Em 2010, após 16 anos de relevante contribuição à empresa, Inês Ângela Leporacci retira-se da sociedade para dedicar-se a novas atividades empresariais, passando Alexandre Leite Lopes a acumular a Diretoria de Recrutamento e Seleção.

## **CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

José Carlos Bonfiglioli  
Adriana Bonfiglioli  
Alexandre Leite Lopes  
Angélica Bonfiglioli Lopes  
Andréa Bonfiglioli



**José Carlos Bonfiglioli** é advogado com longa experiência na área trabalhista e atual presidente da Jobcenter do Brasil. Foi presidente da Asserttem – Associação Brasileira das Empesas de Trabalho Temporário - gestão 1991/1993. Foi presidente do Sindeprestem – Sindicato Patronal da categoria - gestão 1993 e presidente de Fenaserhtt – Federação Nacional da categoria - gestão 2004/2006. É autor do livro “Trabalho Temporário e Prestação de Serviços a Terceiros – Aspectos Legais e Sociais” que já se encontra na sua 8ª edição.



[www.jobcenter.com.br](http://www.jobcenter.com.br)  
[jobcenter@jobcenter.com.br](mailto:jobcenter@jobcenter.com.br)