

TRABALHO TEMPORÁRIO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS À TERCEIROS

— ASPECTOS LEGAIS E SOCIAIS —

José Carlos Bonfiglioli

5ª EDIÇÃO
Junho de 2011



Sua tranquilidade. Nossa responsabilidade.

TRABALHO TEMPORÁRIO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS À TERCEIROS

———— ASPECTOS LEGAIS E SOCIAIS ————

José Carlos Bonfiglioli

5ª Edição

Junho de 2011

INTRODUÇÃO

JOBCENTER DO BRASIL, empresa especializada no fornecimento de mão de obra temporária e de mão de obra para prestação de serviços à terceiros fundada em 1984, publica esta 5ª edição de TRABALHO TEMPORÁRIO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS À TERCEIROS - ASPECTOS LEGAIS E SOCIAIS objetivando atender especialmente às inúmeras solicitações dos profissionais da área de Recursos Humanos, que dela se utilizam como instrumento de trabalho e que compartilham conosco as dificuldades do dia a dia na relevante tarefa de empregar pessoas através de uma atuação séria e garantida legalmente.

É essa parceria de fato e de direito que nos incentiva a manter aberto esse canal de comunicação com as empresas clientes, que se valem do trabalho temporário e da prestação de serviços à terceiros como ferramentas modernas e imprescindíveis no ganho da produtividade.

José Carlos Bonfiglioli
Presidente

ÍNDICE

CAPÍTULO 1 - O TRABALHO TEMPORÁRIO	07
1.1 - Breve histórico	09
1.2 - Definições	10
1.3 - Caracterização e finalidade	11
1.4 - Contrato de trabalho temporário	11
1.5 - Remuneração do trabalhador temporário	12
1.6 - Encargos s/ a remuneração do trabalhador temporário ..	12
1.7 - Da contagem do prazo de duração do contrato temporário ..	14
1.8 - Comparação de encargos sociais: CLT e Lei 6.019/74	17
1.9 - A correta utilização do trabalho temporário.....	18
1.10 - Benefícios do Trabalho Temporário.....	19
1.11 - O trabalho temporário e o desemprego.....	21
1.12 - O trabalho temporário e a prestação de serviços à terceiros ..	23
CAPÍTULO 2 - A EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO	25
2.1 - Credenciamento Legal	26
2.2 - Preço e custo dos serviços	32
2.2.1 - Receitas e despesas c/ m.o. temporária	33
2.2.2 - Despesas c/ custo fixo das Empresas de Trab. Temporário ..	35
2.3 - Prazo para pagamento dos serviços	36
2.4 - Proibições	36
CAPÍTULO 3 - NORMAS LEGAIS	37
3.1 - Relação entre prestadora e tomadora de serviços	38
3.2 - Responsabilidades das partes	38
3.3 - Contrato de prestação de serviços m.o. temporária	39
3.4 - Contrato de trabalho temporário	39
3.5 - Prorrogação Contr. Temp. - Portaria 550 de 12/03/2010 .	40
3.6 - Nulidade dos contratos	43
3.7 - Aspectos trabalhistas e previdenciários	44
CAPÍTULO 4 - LEGISLAÇÃO APLICADA	49
4.1 - Lei nº. 6.019 - 03 de janeiro de 1974	50
4.2 - Decreto nº. 73.841 - 13 de março de 1974	53
4.3 - Constituição da República Federativa do Brasil - 1988.....	62
4.4 - Enunciado nº. 331 de 21.12.1993 - TST	64
4.5 - Instrução Normativa MTE nº. 3 - 29 de agosto de 1997 ...	65
4.6 - Instrução Normativa MTPS nº 9 - de 08 de novembro de 1991..	69
4.7 - Ofício/Circ./Secretaria da Fiscalização MTA de 22/03/1996 ..	71

4.8 - Ordem de Serviço nº 209 de 20 de maio de 1999 - INSS ..	72
4.9 - Norma Regulamentadora NR7 do MTE	89
CAPÍTULO 5 - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS À TERCEIROS	93
5.1 - Conceito	94
5.2 - Atividade-fim e atividade-meio – Definição	94
5.3 - Fiscalização do trabalho	96
5.3.1 - Empresa de prestação de serviços à terceiros - definição ..	96
5.3.2 - Lei civil	97
5.3.3 - Relações de trabalho - CLT	97
5.3.4 - Vigilância e transporte de valores	97
5.3.5 - Local da prestação dos serviços	97
5.3.6 - Subordinação	97
5.3.7 - Contratante - Conceito	97
5.3.7.1 - Finalidades distintas	97
5.3.7.2 - Atividade diversa - Proibição	98
5.3.7.3 - Empresas do mesmo grupo econômico	98
5.3.7.4 - Contrato de prestação de serviços à terceiros	98
5.4 - Pessoa jurídica de direito público	98
5.4.1 - Vínculo empregatício - Não - configuração	98
5.5 - Fiscalização do trabalho - Autuação	98
5.5.1 - Vínculo empregatício - Auto de Infração	98
5.6 - Cautelas a serem observadas	100
5.7 - Entidades Patronais Representativas da Categoria Empresarial	101
CAPÍTULO 6 - PARECERES JURÍDICOS	103
6.1 - Registro de Trabalhadores Temporários	104
6.2 - Estabilidade da gestante e em acidentes do trabalho	107
CAPÍTULO 7 - CONTRATAÇÃO ILEGAL DE MÃO DE OBRA	111
7.1 - Cooperativas de intermediação de mão de obra	112
7.2 - Cooperativas frente à Justiça do Trabalho	116
A HISTÓRIA DA JOBCENTER DO BRASIL	119
Principais Diferenciais	125
Prêmios conquistados	127
Associações e filiações Jobcenter do Brasil.....	131
CONSIDERAÇÕES FINAIS	133
BIBLIOGRAFIA E LEGISLAÇÃO	135

Capítulo 1 - O TRABALHO TEMPORÁRIO

Capítulo 1

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 sócio-econômico 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 permite o aproveitamento de uma parcela da população economicamente ativa que, por razões diversas, encontra dificuldade para obter empregos efetivos.

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

- pessoas que não queiram um vínculo permanente;
- pessoas com disponibilidade de tempo limitada;
- pessoas à procura de reciclagem profissional;
- pessoas em trânsito em determinado lugar;
- pessoas que procuram versatilidade através de várias missões temporárias;
- gestantes;
- 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 média da mão de obra e a ampliação do mercado consumidor através do engajamento de pessoas anteriormente marginalizadas.

As empresas de trabalho temporário assumem enorme responsabilidade neste 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 utilizadoras, mas representam um importante fator de aperfeiçoamento e geração de mão de obra.

1.1 - 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 utilizadoras, as relações bipartidas, que envolviam apenas empregador e assalariado, transformaram-se em tripartidas.

A partir do início da década de 70 começaram a surgir as primeiras leis sobre o trabalho temporário, sendo a França o país pioneiro neste 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 através de legislações específicas que levaram em conta os dados particulares de cada país.

No Brasil, a partir da década de 60, 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 6.019 de 03 de janeiro de 1974.

1.2 - Definições

Trabalho temporário

É aquele realizado por pessoa física a uma empresa para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, mediante contrato escrito, firmado com empresa de trabalho temporário, cujo prazo não pode exceder 3 meses, salvo prorrogação de prazo por mais três meses requerida no Sistema de Registro de Empresa de Trabalho Temporário- SIRETT - diretamente no site www.mte.gov.br .

Empresa de Trabalho temporário

É a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por ela cadastrados, remunerados e assistidos, obrigando-se também a registrar na CTPS do trabalhador sua condição de temporário.

Empresa Tomadora de Serviço ou Cliente

Aquela que, com base na Lei nº. 6.019/74, contrata com a Empresa de Trabalho temporário mão de obra devidamente qualificada, para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.

Trabalhador Temporário

Pessoa que, por intermédio de empresa de trabalho temporário, presta serviço a uma empresa para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.

1.3 - Caracterização e finalidade

O trabalho temporário só se caracteriza quando destinado a atender:

- a) necessidade transitória da empresa, decorrente de afastamento ou impedimento de empregado permanente por motivo de férias, auxílio-doença, licença-maternidade, entre outros; ou
- b) acréscimos extraordinários de serviços nas diversas áreas da empresa tomadora em diversas épocas do ano.

1.4 - Contrato de trabalho temporário

O contrato de trabalho temporário está vinculado a um dos motivos justificadores previstos na Lei 6.019/74 e limitado ao prazo de três meses também previsto nessa lei. Cessado o motivo justificador da demanda que deu origem à contratação, quais sejam: substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviço, ou vencido o prazo de três meses, automaticamente cessará o contrato.

Essa modalidade de contratação tecnicamente é tida como uma modalidade do contrato a prazo determinado, porém, com suas especificidades previstas na Lei 6.019/74, sendo que sua duração é limitada ao prazo estabelecido na referida lei ou à extinção do motivo justificador da demanda.

O contrato de trabalho temporário é por natureza um contrato de duração relativamente curto, comparado ao contrato de trabalho normal regido pela CLT.

Por ser de curta duração não é necessariamente por tempo determinado. Aliás, a própria lei não estipula isso. Tempo determinado não é sinônimo de temporário, apesar de que muitos confundem os dois conceitos. O trabalho temporário pode ser por tempo determinado (por exemplo, aquele que é feito para substituir alguém de férias), mas não o é necessariamente (por exemplo, quando é para substituição de uma pessoa enferma).

1.5 - Remuneração do trabalhador temporário

De acordo com a Lei Federal 6.019 de 03 de janeiro de 1974 e o Decreto 73.841 de 13 de março de 1974, a remuneração paga ao trabalhador temporário deve ser equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora de serviços.

1.6 - Encargos incidentes sobre a remuneração do trabalhador temporário

Os encargos trabalhistas, previdenciários, securitários e sociais instituídos pela Lei 6.019/74 e demais legislação vigente que incidem sobre a folha de pagamento de trabalhadores temporários, representam hoje aproximadamente 56,19% da remuneração total, conforme demonstrativo a seguir:

Encargos sobre a remuneração do temporário

- Contribuição Previdenciária da empresa de trabalho temporário, conforme Decreto nº. 2173 de 05.03.1997	20,00%
- Salário Educação, conforme Decreto 3.142/99 de 16.08.99	2,50%
- RAT (FAP x SAT) Decreto Lei nº 6.957 de 09.09.2009 - variável conforme o risco empresarial	3,54%
- Férias proporcionais de 1/12 avos nos Termos do Art. 25º da Lei 5.107 de 13.09.1966, acrescidas de 1/3 (um terço) do seu valor	11,11%
- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei 8.036 de 11.05.1990	8,00%
- 13º Salário correspondente a 1/12 avos da última remuneração, por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, como previsto na Constituição, Artigo 7º e respectivo item VIII	8,33%
- Incidência do INSS sobre o 13º Salário	2,17%
- Incidência do FGTS sobre o 13º Salário	0,67%
TOTAL	56,19%

Indenização

A Lei 6.019/74 em seu artigo 12, letra "f" e o artigo 17, III do Decreto Lei 73.841/74, atribuíam ao temporário o direito a uma indenização.

A Jurisprudência, a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, já entendia que essa indenização havia sido substituída pelo FGTS, com a extensão desse direito a todos os trabalhadores.

A Lei nº 8.036, de 11/05/1990, consolidou o referido entendimento. O direito à indenização foi, assim, substituído pelo FGTS.

Jurisprudência

“FGTS – EMENTA: Indenização prevista no artigo 12 da Lei 6.019/74 – A Constituição Federal, artigo 7º, inciso III, estendeu a todos os trabalhadores o direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, restando revogada à alínea “f” do artigo 12 da Lei 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.)

1.7 - Da Contagem do Prazo de Duração do Contrato Temporário

É comum concluir que o prazo máximo é de 90 dias para contratos de trabalho temporário. As decisões do judiciário seguem a mesma linha.

Entretanto, convém observar que três meses NÃO equivalem a 90 dias. O exemplo a seguir mostra como proceder à contagem do prazo:

EXEMPLO A

Mês / Ano	Dias
Fevereiro / 2010	28
Março / 2010	31
Abril / 2010	30
TOTAL	89 DIAS

O exemplo demonstra a irregularidade dos contratos temporários que são mantidos vigentes por 90 dias, pois a lei dispõe o prazo de três meses. Neste caso, a soma dos meses chega a 89 dias. Logo, com base no exemplo acima, quando do encerramento do contrato de trabalho o mesmo terá ultrapassado o prazo legal, por um dia, e poderá ser descaracterizado na Justiça do Trabalho.

EXEMPLO B

Mês / Ano	Dias
Julho / 2010	31
Agosto / 2010	31
Setembro / 2010	30
TOTAL	92 DIAS

Este exemplo demonstra que ao considerar 90 dias a empresa tomadora/cliente deixa de receber a prestação de serviços temporários por mais dois dias e a prestadora deixa de faturar esses dias, já que a lei estabelece o prazo máximo de 3 meses.

EXEMPLO C

Imaginemos um trabalhador temporário contratado para prestar serviços a partir de 16/02/2010, trabalhando pelo prazo máximo de três meses, mediante um contrato com vencimento para o dia 15/05/2010, vejamos a contagem:

- de 16/02/2010 a 15/03/2010 - 1º mês;
- de 16/03/2010 a 15/04/2010 - 2º mês;
- de 16/04/2010 a 15/05/2010 - 3º mês;

Se fosse feita a contagem em dias teríamos:

Período	Dias
16/02/2010 a 15/03/2010	28
16/03/2010 a 15/04/2010	31
16/04/2010 a 15/05/2010	30
TOTAL	89 DIAS

Assim, é importante ressaltar que muitos consideram como mês completo o dia de um mês com o mesmo dia do mês seguinte, por exemplo, de 16/02/2010 a 16/03/2010, o que está errado.

A contagem de mês sempre termina um dia antes do dia de início, por exemplo, de 16/02/2010 a 15/03/2010, da mesma forma que a contagem do ano civil, pois o ano se inicia no dia 01/01 e termina no dia 31/12.

EXEMPLO D

Tomemos por base um trabalhador temporário contratado para prestar serviços a partir de 16/07/2010, para trabalhar pelo prazo máximo de 3 meses, com um contrato que terá seu vencimento para o dia 15/10/2010, vejamos a contagem:

- de 16/07/2010 a 15/08/2010 - 1º mês;
- de 16/08/2010 a 15/09/2010 - 2º mês;
- de 16/09/2010 a 15/10/2010 - 3º mês;

Se fosse feita a contagem em dias teríamos:

Período	Dias
16/07/2010 a 15/08/2010	31
16/08/2010 a 15/09/2010	31
16/09/2010 a 15/10/2010	30
TOTAL	92 DIAS

1.8 - Comparação de Encargos Sociais: CLT e Lei 6.019/74

Tipos de Encargos	% sobre remunerações	
	CLT	Lei 6.019/74
Grupo A	CLT	Lei 6.019/74
INSS Lei 8.212 de 24/07/1991	20,00	20,00
Salário Educação	2,50	2,50
SEBRAE	0,60	0,00
SESC	1,50	0,00
SENAC	1,00	0,00
INCRA	0,20	0,00
RAT (FAP x SAT)	3,54	3,54
FGTS - Lei 8.036 de 11/05/1990 .	8,00	8,00
Subtotal A	37,34	34,04
Grupo B	CLT	Lei 6.019/74
Férias	8,33	8,33
1/3 de Abono de Férias	2,78	2,78
13o Salário	8,33	8,33
Aviso Prévio Indenizado	8,33	0,00
13o Salário sobre Aviso Prévio ..	0,69	0,00
Férias + 1/3 de Férias sobre Av. Pr.	0,93	0,00
Subtotal B	29,39	19,44
Grupo C	CLT	Lei 6.019/74
Multa p/ Dispensa s/ Justa Causa .	5,14	0,00
Subtotal C	5,14	0,00
Grupo D	CLT	Lei 6.019/74
Incidência Grupo A s/ o Grupo B .	10,63	2,71
Subtotal D	10,63	2,71
TOTAL GERAL	82,50	56,19

1.9 - 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 os seguintes pontos:

A mão de obra temporária não substitui a mão de obra efetiva 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 está presente, onde a mão de obra temporária raras vezes ultrapassa 2% (dois por cento) do total de empregados efetivos e permanentes. Considerando que raros são os países que não utilizam o Trabalho Temporário, esse percentual é bastante pequeno tendo em vista o absenteísmo normal que ocorre em qualquer tipo de empresa, ou seja:

- ausências por férias - aproximadamente 10% (dez por cento)
- ausências por doenças - aproximadamente 2% (dois por cento)
- ausências por treinamento - aproximadamente 0,5% (meio por cento)
- ausências por acidentes do trabalho - aproximadamente 0,5% (meio por cento)

Em épocas passadas essas ausências eram supridas 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 funcionários permanentes buscando ganhar competitividade nos mercados globalizados, altamente automatizados e informatizados, inviabilizando essa prática. Hoje, os funcionários permanentes não dispõem mais de tempo ocioso, nem mesmo para dar conta dos acréscimos extraordinários de serviços que ocorrem em diversas áreas das empresas em determinadas épocas do ano, em face de eventos relevantes, como alguns exemplos citados a seguir:

- Contabilidade - inventários, conciliações, balanço anual, DIPJ, DCTF, DACON e outros.
- Depto. Pessoal - informes de Rendimentos, RAIS, 13º salário, Férias.
- Produção - pedidos adicionais em virtude de boa performance nas vendas.
- Promoção/Vendas - feiras, pesquisas, promoção e demonstração de produtos, sazonalidade na indústria e no comércio: dia das mães, dia dos pais, páscoa, natal e outros.
- Administração - relatórios, estatísticas, levantamentos de dados e outros
- Técnica - implantação de sistemas 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.

1.10 - Benefícios do trabalho temporário

Para o trabalhador temporário

- 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.
- Descaracterização da instabilidade na CTPS.
- Possibilidade de aproveitamento de jovens em idade pré-militar, estudantes, gestantes na fase inicial de gravidez e aposentados física e mentalmente aptos para o trabalho.
- Continuidade da condição de segurado do INSS e contagem de tempo para aposentadoria.
- Continuidade de participação no PIS.

- Continuidade de recebimento dos benefícios legais: férias acrescidas de 1/3 e 13º Salário.
- Depósitos fundiários no FGTS.

OBS.: Para cada três trabalhadores temporários é oferecido um emprego permanente.

Para a empresa cliente

- Atendimento à demanda extraordinária de mão de obra por curtos períodos, ocasionada por elevação do volume de trabalho nas áreas comercial, administrativa, técnica e de produção, sem gerar imagem irreal de alta rotatividade.
- Otimização da produtividade através da continuidade dos serviços, sempre que ocorrerem imprevistos no seu quadro permanente representados por ausências em virtude de férias, doenças, acidentes do trabalho, licenças maternidade, treinamentos e outros.
- Economia de tempo no recrutamento e seleção de colaboradores
- Velocidade de adaptação às alterações do mercado.
- Maior flexibilidade na mobilização e desmobilização de parte da força de trabalho necessária.
- Redução de 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 isso comunicar a intenção e a data à Empresa Prestadora de Serviços Temporários.

Para a empresa prestadora de serviços temporários

- 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, através 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
- Aumento do PNB
- Redução de gastos com Auxílio Desemprego
- Melhor distribuição de renda
- Arrecadação de tributos já considerada atualmente bastante expressiva, a qual reverte em benefícios múltiplos para toda a sociedade:
 - ISS - Imposto Sobre Serviços
 - PIS - Programa de Integração Social
 - COFINS - Contribuição para Financiamento da Seguridade Social
 - IR - Imposto de Renda
 - AD.IR - Adicional do Imposto de Renda
 - CSLL - Contribuição Social sobre o Lucro Líquido
 - INSS Empresa - Instituto Nacional do Seguro Social
 - FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

1.11 - O Trabalho Temporário e o Desemprego

A crescente automação do trabalho nas indústrias somada a espetacular performance da 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 lado, 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 as 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 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 do 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 uma maior flexibilização nas relações capital-trabalho.

O trabalho temporário regulamentado por lei e, portanto, parte da economia formal "leia-se, aquela que paga impostos, tributos, encargos e contribuições sociais", hoje 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 através 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

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.

1.12 - O Trabalho Temporário e a Prestação de Serviços à Terceiros

O trabalho temporário é um fenômeno recente, típico da sociedade industrial, da evolução econômica e das próprias oscilações de um mundo em permanente mutação. A crescente especialização do trabalho trouxe a necessidade de sua ágil distribuição no tempo e no espaço. A evolução do papel sócio econômico do trabalho temporário e de sua regulamentação nos países desenvolvidos ou em desenvolvimento mostra que, entre as formas de trabalho atípico, ele se posiciona como a alternativa mais viável para atender a demanda de flexibilidade e de rápida mobilização dos recursos humanos nas organizações. Dentro do quadro atual de elevados índices de desemprego no mundo, o trabalho temporário tem servido como recurso alternativo para que, aqueles que se encontram na fase entre um emprego e outro, possam exercer suas atividades com remuneração digna e com todas as garantias trabalhistas, previdenciárias e sociais de um emprego formal, como o disposto na CLT. Para as empresas que dele se utilizam, constitui-se em solução racional, lógica e econômica para repor mão de obra do quadro permanente nos casos de acréscimos extraordinários de serviços e de ausências motivadas por férias, doenças, acidentes do trabalho, licenças maternidade, treinamentos, e outros.

Já a prestação de serviços à terceiros, que se consolidou nos anos 80, firmou-se como uma prática moderna de gestão e um processo legítimo de parceria entre empresas. É uma opção administrativa 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 bens e 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 especializados. O princi-

pal objetivo da prestação de serviços à terceiros é a busca da especialidade e do melhor preço, e não simplesmente do menor preço. Na União Européia, 90% das grandes empresas compram fora os bens e serviços que utilizam dentro. Todavia tanto a contratação do trabalho temporário como da prestação de serviços à terceiros requer alguns cuidados para que possa proporcionar os efeitos desejados.

Em ambos os casos recomenda-se que as empresas tomadoras avaliem profundamente as prestadoras de serviços quanto aos aspectos de idoneidade, qualidade dos serviços, infraestrutura necessária, capital e objeto social compatíveis com as exigências da Lei 6.019/74 e demais legislação vigente, qualificação técnica da equipe, clareza nos demonstrativos de custos e preços dos serviços, referências de outros clientes, capacidade em gerenciar o relacionamento com a tomadora e de entender as suas necessidades, disposição para desenvolvimento de planos e ações conjuntas para o aprimoramento dos serviços, e outros. No caso de trabalho temporário deve-se considerar também que há responsabilidade solidária da empresa tomadora para com os débitos previdenciários ou trabalhistas da prestadora de serviços em caso de falência desta, conforme Art. 16 da lei 6.019/74 e, também, que há responsabilidade solidária da tomadora por culpa "in eligendo" nos casos em que ela contrata com fornecedora que não preenche os requisitos legais para atuar como empresa de trabalho temporário, ou seja, aqueles dispostos no Art. 6º da Lei 6.019/74 que servem de lastro para emissão do Certificado de Registro de Empresa de Trabalho Temporário no MTE.

Capítulo 2 - A EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Capítulo 2

A EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

O funcionamento da empresa de trabalho temporário depende de prévio registro na Secretaria das Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

O pedido de registro deve ser acompanhado dos seguintes documentos:

- a) prova de existência da firma individual ou da constituição de pessoa jurídica, com o competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;
- b) prova de nacionalidade brasileira do titular ou dos sócios;
- c) prova de possuir capital social integralizado de, no mínimo, 500 vezes o valor do salário mínimo vigente no País, à época do pedido do registro;
- d) prova de propriedade do imóvel-sede ou recibo referente ao último mês de aluguel;
- e) prova de entrega da relação Anual de Informações Sociais - RAIS;
- f) prova de recolhimento da contribuição sindical;
- g) prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica do Ministério da Fazenda;
- h) Certificado de Regularidade de Situação, fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS

2.1 - Credenciamento Legal

Considerando a relevância da utilização de mão de obra temporária na otimização da produção das empresas tomadoras de serviços, e os riscos existentes face a constatação de empresas que atuam no mercado sem as mínimas credenciais exigidas pela legislação, recomenda-se que as Tomadoras de Serviços exijam das Empresas de Trabalho Temporário a seguinte documentação básica:

- **MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPRESA - SECRETARIA DAS RELAÇÕES DO TRABALHO**
 Certificado de Registro de Empresa de Trabalho Temporário - Trata-se de documento expedido pela Secretaria das Relações do Trabalho do MTE. É um alvará de autorização para o fornecimento de 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 locados como "temporários" e a conseqüente exigência de registro dos mesmos no quadro de empregados da Tomadora de Serviços.
- **INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS: Certidão Negativa de Débitos**
- **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL: Certificado de Regularidade do FGTS**
- **PREFEITURA MUNICIPAL: Certidão Negativa de Tributos Mobiliários - Sede**
- **MINISTÉRIO DA FAZENDA - SECRETARIA DA RECEITA FEDERAL: Certidão Conjunta de Débitos Relativos à Tributos Federais e Quanto à Dívida Ativa da União**
- **PODER JUDICIÁRIO ESTADUAL E MUNICIPAL: Certidão Negativa de Falência e Concordata - Empresa e Sócios**
- **CARTÓRIOS DE PROTESTOS: Certidão Negativa de Protestos - Empresa e Sócios**
- **CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO: Certidão de Registro**
- **CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA: Certidão de Registro**
- **SINDICATO PATRONAL DA CATEGORIA: Certificado de Filiação e Certidão Negativa de Débitos**
- **SINDICATO DOS EMPREGADOS DA CATEGORIA: Certidão Negativa de Débito**

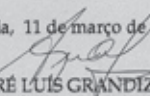


MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO

CERTIFICADO

A empresa JOBCENTER DO BRASIL LTDA, CNPJ 53.400.693/0001-76, sediada à Avenida Paulista - de 612 a 1510 - lado par, 13º Andar, nº 688, Bairro BELA VISTA, CEP 01310-100, Cidade SÃO PAULO, Estado SP, encontra-se registrada nesta Secretaria como EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO sob o número 2004/SP/00517, e autorizada ao exercício da atividade, nos termos da Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974.

Brasília, 11 de março de 2010


ANDRÉ LUIS GRANDIZOLI
Secretário de Relações do Trabalho Substituto



Conselho Regional de Psicologia SP

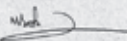
Certificado - Renovação

O Conselho Regional de Psicologia da 6ª Região renova o certificado da empresa " JOBCENTER DO BRASIL LTDA" Cadastrada neste CRP/SP sob o nº 3468/JJ conforme aprovação em reunião plenária nº 1330ª de 05/07/2007 para prestar at(s) seguinte(s) atividade(s) psicológica(s): Seleção De Pessoal, Aplicação E Correção De Testes Através de Métodos E/ou Técnicas Psicológicas.

Sob Responsabilidade Técnica Do(A) Psicólogo(A): CRP 06/ 63226 - MARIA APARECIDA BEZERRA GREGORIO

Este certificado é válido até 06 de julho de 2011

São Paulo, 17 de novembro de 2010


Mariângela Acó
Conselheira-Secretária


Carla Biancha Angelucci
Conselheira-Presidente

Conselho Regional de Psicologia SP

SGS

Certificado BR98/0164

O sistema de gestão de

Jobcenter do Brasil Ltda.

Avenida Paulista, 688 - 13º andar - Bela Vista
São Paulo - SP - 01310-100 - BR

Foi auditado e certificado encontrando-se em conformidade com os requisitos da norma:

ISO 9001:2008

Para as seguintes atividades:

"Recrutamento, seleção, contratação e administração de temporários e terceirizados."

Informações adicionais a respeito do escopo e da aplicação dos requisitos da norma ISO 9001:2008 podem ser obtidas consultando a organização.

Este certificado é válido de 11 de março de 2011 até 26 de dezembro de 2013 e mantém-se válido sujeito a auditorias de acompanhamento satisfatórias.
Revisão 6. Certificado desde 23 de agosto de 2005



Aprovado por

Rosemary Vianna
Diretora

SGS ICS Certificadora Ltda.
Avenida das Nações Unidas, 11633 - 4ª A CJ 41B
Brooklin - 04578-006 - São Paulo - SP - Brasil
Fone: 11-5501-4809 / Fax: 11-5501-4830
www.br.sgs.com



Accredited by Member of the International
Accreditation Forum (Multi-Label Recognition
Arrangement for Quality Management Systems)

Página 1 de 1



Este documento é emitido pelo SGS do Brasil, e está sujeito às suas Condições Gerais de Fornecimento disponíveis em www.sgs.com/brnrg_sgs_certifirma.htm. Qualquer alteração não autorizada, falsificação, contaminação do conteúdo ou da aparência deste documento é ilegal e os responsáveis serão processados na integralidade da lei.

Certificado

Válido até 30/06/2011



Certificamos que a empresa

JOBCENTER DO BRASIL LTDA.

é associada ao **SINDEPRESTEM.**

São Paulo, 01 de fevereiro de 2011.



Vander Moraes
Presidente

 **SINDEPRESTEM**

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, 2081 | 9º andar | CEP: 01304-915 | São Paulo | SP
Tel.: (011) 3015.8096 | Fax: (11) 3215.8277

2.2 - Preço e custo dos serviços

Difícil é a tarefa de determinar os preços de produtos ou serviços visando a relação Custo x 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 custos das Empresas de Trabalho temporário por serem fortemente influenciados pela remuneração, encargos sociais e tributos, acarretam limitadíssima margem bruta.

De 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 x Benefício para a empresa-cliente, deve considerar aspectos de garantia, legalidade, solidariedade e qualidade na prestação dos serviços.

O Sindicato Patronal tem se empenhado na tarefa de conscientização das Tomadoras de Serviços no sentido de que somente contratem com Empresas de Trabalho Temporário registradas no MTE, bem estruturadas, equipadas e idôneas, que possam oferecer garantias de estar atuando regularmente, e que possam comprovar constantemente o cumprimento de todas as obrigações e exigências legais.

O Sindicato Laboral também tem se empenhado na tarefa de conscientização dos trabalhadores temporários no sentido de que conheçam e exijam seus direitos.

2.2.1 - RECEITAS E DESPESAS COM MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA - LEI 6.019/74

Ao dar total transparência e publicidade às receitas e despesas decorrentes da cessão de mão de obra temporária contratada pela Lei 6.019 de 03 de janeiro de 1974, a Jobcenter tem o objetivo de oferecer às Empresas Tomadoras/Clientes um parâmetro sólido e confiável que permita tomar decisões que não as coloquem em risco.

RECOMENDAÇÕES PRELIMINARES

1. É importante lembrar sempre que o valor pago pelas Tomadoras de Serviços/Clientes relativos à cessão da mão de obra temporária cobre os seguintes custos:

- a) as remunerações dos trabalhadores temporários;
- b) os encargos trabalhistas, previdenciários, securitários e sociais incidentes;
- c) os benefícios obrigatórios por lei e pelos Acordos Coletivos de Trabalho;
- d) as despesas com o custo fixo das Empresas de Trabalho Temporário;
- e) os tributos incidentes sobre a prestação dos serviços.
- f) a remuneração da Empresa de Trabalho Temporário.

2. 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 tem condições de cobrir todos os custos envolvidos na prestação dos serviços.

3. Deve-se 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 C/ M.O. TEMPORÁRIA LEI 6.019/74

RECEITA		
Reembolso de remunerações	100,00%	R\$ 1.000,00
Reembolso dos encargos	56,32%	R\$ 563,23
Reembolso de benefícios		R\$ 325,53
Reembolso de outros insumos		R\$ -
Total dos reembolsos		R\$ 1.888,76
Taxa ref. ao preço dos serviços	22,00%	R\$ 415,53
		R\$ 2.304,29
Reembolso dos Tributos	13,25%	R\$ 351,95
Valor total do Fatur. dos Serviços		R\$ 2.656,24
TRIBUTOS SOBRE FATURAMENTO		
PIS s/ faturamento	1,65%	R\$ 43,83
COFINS s/ faturamento	7,60%	R\$ 201,87
ISS s/ faturamento	2,00%	R\$ 53,12
		R\$ 298,83
RECEITA LÍQUIDA		R\$ 2.357,41
CUSTO VARIÁVEL		
Remunerações mensais	100,00%	R\$ 1.000,00
Engargos s/ remunerações	56,32%	R\$ 563,23
Benefícios		R\$ 325,53
Outros insumos		R\$ -
Custo financeiro - cond. de pagto.		R\$ -
		R\$ 1.888,76
Margem de Contrib. s/ total do fatur.	19,88%	R\$ 468,65
CUSTO FIXO		
Operacionais e administrativas s/ fat. .	12,00%	R\$ 282,89
LUCRO OPERACIONAL	7,88%	R\$ 185,76
Impostos sobre a renda		
IR sobre o lucro operacional	15,00%	R\$ 27,86
Adicional do IR	10,00%	R\$ 18,58
Contri. Social s/ Lucro Líq.	9,00%	R\$ 16,72
Total dos Impostos s/ renda	34,00%	R\$ 63,16
LUCRO LÍQUIDO S/ FATUR.	5,20%	R\$ 122,60
Reservas do lucro líquido		
Remun. do capital de giro	0,70%	R\$ 16,50
Atualização do ativo imob.:		
Instalações, equipamento, veículos, telecomunicações, informática e outros.	0,30%	R\$ 7,07
LUCRO FINAL	4,20%	R\$ 99,03

OBS.: Nos cálculos acima não foram computadas despesas financeiras.

2.2.2 - DESPESAS C/ CUSTO FIXO - EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO

DESPESAS COM PESSOAL INTERNO

Admissões, PCMSO, PPRA, PPP, Folha de Pagamento, Rescisões, Encargos Trabalhistas Previdenciários, Securitários e Sociais Incidentes, Benefícios: (Convênios Médicos e Odontológicos, VT, VR, Cestas Básicas), Treinamentos, PLR e Outros..... 8,00%

DESPESAS OPERACIONAIS

Propaganda e Publicidade: Anúncios institucionais em Publicações do Setor, Anúncios de Recrutamento, Buscas em Sites de Empregos, Testes e Laudos de Avaliação, Patrocínios, Participações em Congressos, Seminários e outros Eventos, Brindes Promocionais e Outros..... 2,50%

DESPESAS ADMINISTRATIVAS

Aluguéis da Sede e das Filiais, IPTU's, Condomínios, Manutenção das Instalações: (pintura, elétrica, hidráulica, carpetes, persianas e outros), Energia Elétrica, Transportes (Combustíveis, Taxis, Motoboys, Pedágios, Estacionamentos, Viagens), Informática: (Provedores, Hospedagem, Site, Sistemas de Terceiros), Telecomunicações: (Contas Telefônicas, Provedor de Internet, Manutenção de Sites, Telefones Celulares), Gráficas, Papelarias, Assessorias: (Jurídica, Contábil, Sistema da Qualidade, Responsabilidade Social e Outras), Contribuições Sindicatos Patronal e Laboral, Associações de Classe: (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 9001:2008 e SA8000), Riscos Financeiros, Serviços Bancários, Prejuízos, Atrasos de Pagamentos, Depreciação e Amortização de Ativo Fixo, Multas e Condenações em Processos Trabalhistas e outras.. 1,50%

TOTAL DOS CUSTOS FIXOS 12,00%

2.3 - 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, etc. Essa diferenciação prende-se ao fato que a fornecedora da mão de obra temporária não tem como negociar prazos para pagamento das remunerações com seus empregados fixos e com os trabalhadores temporários, nem tão pouco com os órgãos públicos para os quais recolhe encargos trabalhistas, previdenciários, securitários, fundiários e sociais, bem como os tributos incidentes sobre o fornecimento da mão de obra. Por outro lado nos preços ofertados não estão embutidos custos financeiros. Por essas razões os prazos para pagamento do fornecimento de mão de obra temporária variam no máximo de 07 a 10 dias da data da emissão das Notas Fiscais-Faturas de Serviços.

2.4 - Proibições

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

Por força da Lei nº. 6.815/80 e alterações posteriores, não é permitida a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência no País.

Capítulo 3 - NORMAS LEGAIS

Capítulo 3

NORMAS LEGAIS

3.1 - Relação entre prestadora e tomadora de serviços

A relação de trabalho temporário entre empresa prestadora, trabalhador e empresa tomadora é regida pela lei 6.019 de 03 de janeiro de 1974 e regulamentada pelo decreto 73.841 de 13 de março de 1974, observadas as alterações posteriores.

Estabelece-se entre as partes relação triangular tendo num dos vértices da figura geométrica o trabalhador temporário e, nos outros dois, a empresa prestadora de um lado, e do outro, a empresa tomadora. Entre os três forma-se uma relação contratual de trabalho.

O vínculo que se cria entre a prestadora e a tomadora é de natureza civil, ou seja, entre as empresas há um contrato de prestação de serviços.

A relação jurídico-trabalhista estabelece-se entre a prestadora e o trabalhador, que são os sujeitos da relação de emprego, e o trabalhador temporário gozará a condição de empregado da prestadora, enquanto achar-se trabalhando ou prestando serviços à tomadora.

Já a relação estabelecida entre o trabalhador temporário e a empresa tomadora não é de emprego apesar da dupla subordinação do trabalhador temporário às duas empresas, prestadora e tomadora. A prestadora delega o poder disciplinar, técnico e diretivo sobre seus assalariados à tomadora de serviços. Por sua vez, o trabalhador obriga-se a prestar serviços em favor da empresa tomadora.

3.2 - Responsabilidades das partes

Há responsabilidade solidária da empresa tomadora para com os débitos previdenciários ou trabalhistas da prestadora em caso de falência.

Há responsabilidade da tomadora por culpa in eligendo nos casos em que ela contrata com prestadora que não preenche os requisitos legais para sua constituição, ou seja, aqueles elencados no art. 6º da lei em apreço.

A responsabilidade recai exclusivamente no tomador quando a intermediação for ilegal. Essa é a interpretação dada por nossos

tribunais, conforme se defluiu do Enunciado nº. 331, item I, do Tribunal Superior do Trabalho. Assim, o direito não reconhece, no caso de intermediação irregular, a relação entre a empresa de trabalho temporário e a empresa cliente, reconhecendo apenas a relação entre o trabalhador e a empresa tomadora dos serviços que se transforma em relação de emprego de prazo indeterminado.

A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um trabalhador temporário posto à sua disposição. Considera-se local de trabalho, tanto aquele onde se efetua a prestação de serviço, quanto a sede da empresa de trabalho temporário (art. 12, § 2º, da lei nº. 6.019/74).

3.3 - Contrato de prestação de serviços - mão de obra temporária

No documento obrigatoriamente escrito entre empresa de trabalho temporário e empresa tomadora de serviço deve constar, expressamente, o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como a modalidade de remuneração da prestadora de serviço, com a discriminação das parcelas relativas a salários e encargos sociais de cada um dos trabalhadores contratados.

O contrato celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviço com relação a um mesmo trabalhador não poderá exceder 3 meses, salvo autorização do órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos da Portaria SRT/MTE nº 550 de 12 de março de 2010.

Na prática, adota-se, freqüentemente, o procedimento das empresas elaborarem entre si um contrato genérico de prestação de serviços por tempo indeterminado, o qual será acrescido com termos aditivos específicos para cada trabalhador temporário colocado à disposição e administrado pela Empresa de Trabalho Temporário para à Tomadora de Serviços.

3.4 - Contrato de trabalho temporário

O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente deve ser obrigatoriamente escrito e dele devem constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores.

3.5 - Prorrogação - contratos de trabalho temporário

A prorrogação de prazo do contrato de trabalho temporário cuja possibilidade é prevista no Art. 10 da Lei 6.019/74 pode ser realizada nos termos da Portaria nº 550 de 12 de março de 2010, cujo teor é transcrito a seguir¹.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Portaria nº 550 de 12 de março de 2010:

Contrato de trabalho temporário.

Diário Oficial da União, nº 49, Seção I, p.71, 15/03/2010

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, e tendo em vista o disposto nos arts. 8º e 10 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e no art. 27 do Decreto nº 73.841, de 13 de março de 1974, resolve:

Art. 1º Estabelecer instruções para a prorrogação do contrato de trabalho temporário, para a celebração deste por período superior a três meses e para o fornecimento de dados relacionados ao estudo do mercado de trabalho.

Art. 2º O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, em relação a um mesmo empregado, deve ser necessariamente por escrito e conter expressamente o prazo de duração, que não pode exceder de três meses.

Parágrafo único. Mediante autorização prévia do órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, o prazo de vigência do contrato poderá ser ampliado para até seis meses, quando:

- I - houver prorrogação do contrato de trabalho temporário, limitada a uma única vez;
- II - ocorrerem circunstâncias que justifiquem a celebração do contrato de trabalho temporário por período superior a três meses.

¹ O objetivo da Secretaria das Relações do Trabalho é a ampliação do emprego formal, uma vez que os contratos de trabalho temporário asseguram todos os direitos trabalhistas, previdenciários e securitários previstos na Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 3º A empresa de trabalho temporário deverá solicitar a autorização prevista no parágrafo único do art. 2º desta Portaria à Seção ou Setor de Relações do Trabalho - SERET da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do estado da Federação onde for prestado o serviço.

Art. 4º A solicitação deverá ser feita por intermédio da página eletrônica do MTE, no endereço www.mte.gov.br, por meio do Sistema de Registro de Empresa de Trabalho Temporário - SIRETT.

§ 1º A solicitação para a prorrogação de contrato de trabalho temporário deve ser feita até o penúltimo dia anterior ao termo final do contrato.

§ 2º Nos contratos previstos no inciso II do art. 2º, a solicitação deve ser feita até dois dias antes de seu início.

Art. 5º A empresa de trabalho temporário deverá acessar o SIRETT, preencher os dados requeridos pelo Sistema e transmitir a solicitação via eletrônica.

Parágrafo único. A transmissão ensejará o envio automático de mensagem ao correio eletrônico - e-mail da chefia da SERET do estado indicado pela empresa de trabalho temporário para a autorização.

Art. 6º A concessão de autorização constará de certificado gerado pelo SIRETT, que será enviado para o e-mail da empresa de trabalho temporário constante de seu registro no Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único. Cabe à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, se julgar necessário, empreender ação fiscal para verificação da veracidade dos dados informados pela empresa de trabalho temporário.

Art. 7º A partir de 1º de maio de 2010 as empresas de trabalho temporário deverão informar mensalmente ao MTE, por meio do SIRETT, os contratos de trabalho temporários celebrados e prorrogados no mês anterior, com os dados identificadores da tomadora, do empregado e o motivo da contratação, para fins de estudo do mercado de trabalho temporário, conforme previsto no art. 8º da Lei nº 6.019, de 1974.

§ 1º As empresas de trabalho temporário ficam dispensadas de informar, na forma do caput deste artigo, os contratos já incluídos no SIRETT em face de autorizações para contratação por período superior a três meses e para prorrogação do contrato inicial.

§ 2º A falta de envio das informações previstas no caput deste artigo consiste em infração ao art. 8º da Lei nº 6.019, de 1974, e implicará aplicação de multa, conforme dispõe o art. 3º, inciso III, da Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989.

Art. 8º Fica revogada a Portaria nº 574, de 22 de novembro de 2007.

Art. 9º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS ROBERTO LUPI

3.6 - Nulidade dos contratos

São motivos ensejadores de nulidade do contrato de trabalho temporário:

- a) falta de registro da empresa de trabalho temporário no MTE (art. 5º);
- b) falta de contrato de prestação de serviços temporários por escrito da fornecedora com a tomadora ou cliente (art. 9º);
- c) quando não constar no contrato expressamente o motivo justificador da demanda do trabalhador temporário, bem como as modalidades de remuneração da prestação de serviço (art. 9º);
- d) quando o serviço prestado pelo trabalhador temporário não se destina à necessidade transitória de substituição do pessoal regular e permanente, ou ao acréscimo extraordinário de serviço (art. 2º);
- e) quando exceder de três meses a prestação temporária sem a prorrogação requerida no Sistema de Registro de Empresa de Trabalho Temporário - SIRETT - diretamente no site www.mte.gov.br;
- f) falta de contrato escrito entre a empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados (art. 11);
- g) falta de anotação da condição de trabalhador temporário na CTPS (art. 12);
- h) contratação de estrangeiro com, visto provisório como trabalhador temporário (art. 17);
- i) cobrança de qualquer taxa do trabalhador temporário a título de mediação (art. 18);
- j) a permanência do trabalhador na empresa, após o prazo ou término da obra ou atividade que autorizou o contrato temporário;
- k) a contratação de outro trabalhador temporário para o mesmo posto de trabalho;
- l) a contratação do mesmo trabalhador, para o mesmo posto, por meio de diversas empresas de trabalho temporário, que atuam em sistema de rodízio;
- m) a contratação de trabalhador temporário para substituir trabalhador efetivo que se desligou definitivamente da empresa tomadora;
- n) a transferência de empregados permanentes da empresa tomadora para a empresa fornecedora.

3.7 - Aspectos trabalhistas e previdenciários

Direitos do trabalhador temporário

Aos trabalhadores temporários são previstos os seguintes direitos, dentre outros, especificados no art. 7º da CF e art. 12 da Lei nº. 6.019/74:

- 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;
- jornada máxima de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, salvo nas atividades em que a lei estabeleça jornada menor, remuneradas as horas extras, não excedentes de duas, com acréscimo mínimo de 50% (art. 7º, incisos XIII e XVI, da CF);
- PIS - cadastramento do trabalhador temporário e sua inclusão na RAIS, de responsabilidade da Empresa de Trabalho temporário;
- repouso semanal remunerado;
- adicional por trabalho noturno de, no mínimo, 20% em relação ao diurno;
- adicional por trabalho insalubre ou perigoso conforme legislação em vigor;
- vale transporte;
- férias proporcionais, no caso de despedida sem justa causa ou término normal do contrato, à razão de 1/12 do último salário percebido, acrescido do terço constitucional, por mês trabalhado, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 dias;
- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;
- 13º salário correspondente a 1/12 da última remuneração, por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 dias, com base no art. 7º VIII, da CF;
- salário família;
- seguro desemprego, se preenchidos os requisitos da lei 7.998/90;
- benefícios da Previdência Social.

A previsão de pagamento de indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 do último salário percebido por mês de trabalho ou fração igual ou superior a 15 dias, estabelecida no art. 12, letra "f", da Lei nº. 6.019/74, tornou-se incompatível com a extensão do direito do trabalhador temporário ao FGTS, visto serem institutos dotados de idêntico propósito.

Rescisão por justa causa

Aplicam-se à hipótese de rescisão do contrato de trabalho temporário os atos e circunstâncias mencionados nos arts. 23 e 24 do Decreto nº. 73.841/74, seja a ocorrência observada entre trabalhador e empresa de trabalho temporário, seja entre trabalhador e empresa tomadora dos serviços.

Acidente do trabalho

Cabe à empresa tomadora comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de acidente do trabalho cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, neste 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, ou cliente, em conformidade com normas expedidas por aquele Instituto.

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 termina, independentemente das conseqüências 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 os efetivos de seus direitos ao 13º salário e às férias proporcionais, bem como ao FGTS.

Auxílio Desemprego

O trabalhador que foi temporário e está desempregado tem direito ao auxílio desemprego nas mesmas condições de ex-empregados efetivos, atendendo-se à exigência da Lei nº 7.998 de 11/01/1990.

Licença Maternidade

Pela Constituição Federal (artigo 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 tem um contrato de trabalho por tempo indeterminado. Portanto, o término do seu trabalho não é uma dispensa 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, os empregadores não fazem objeção em contratar mulheres grávidas para trabalhos de curta duração pela Lei 6.019/74. Graças a não aplicabilidade dessa estabilidade as trabalhadoras grávidas têm possibilidade de por intermédio do trabalho temporário, obter renda quando a obtenção do trabalho efetivo é impossível.

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

Comprovante de regularidade

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 do Seguro Social - INSS.

Fiscalização - Exigência

O contrato firmado com o trabalhador temporário, os comprovantes de recolhimento das contribuições previdenciárias, bem como os demais elementos probatórios do cumprimento das obrigações estabelecidas no Decreto nº. 73.841/74, já citado, são de apresentação obrigatória à fiscalização pela empresa de trabalho temporário. A empresa tomadora também se obriga a apresentar à fiscalização, quando solicitado, o contrato firmado com a empresa de trabalho temporário.

Folha de pagamento própria

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

Contribuições previdenciárias

A empresa tomadora de serviços deverá reter 11% (onze por cento) do valor bruto da Nota Fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços e recolher a importância retida em nome da empresa prestadora de serviços no dia dois do mês subsequente ao de emissão da Nota Fiscal, fatura ou recibo, conforme Instrução Normativa MPS/SRT nº 3 de 14/07/2005.

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

A contribuição para financiamento das prestações por acidente de trabalho da Empresa de Trabalho temporário, em relação aos trabalhadores temporários, é de 3,54% (três vírgula cinquenta e quatro por cento), conforme disposto no Decreto 6.957 de 09/09/2009.

Assim, sobre o montante dos valores pagos aos trabalhadores temporários, a empresa de trabalho temporário contribui com 20% mais a taxa relativa ao RAT/SAT de 3,54%.

Para o recolhimento da contribuição relativa aos empregados permanentes da empresa de trabalho temporário deve ser utilizado o código FPAS 515 e o código SAT correspondente à atividade preponderante.

O trabalhador temporário e os empregados permanentes da empresa de trabalho temporário contribuem, de forma não-cumulativa, de acordo com a seguinte tabela de descontos, vigente na data desta publicação - julho de 2007.

Segurado - Desconto	
Salário de contribuição(R\$)	- Alíquota (%)
até 1.106,90	8,00
de 1.106,91 até 1.844,83	9,00
de 1.844,84 até 3.689,66	11,00

Obs.: Valores vigentes em abril de 2011.

Término normal de contrato de trabalho temporário ou rescisão

Neste caso, a empresa de trabalho temporário deve fornecer ao trabalhador temporário, Atestado de Afastamento e Salários "AAS" de acordo com modelo instituído pelo INSS, que servirá, para todos os efeitos legais, como prova de tempo de serviço e salário de contribuição.

Garantia de benefícios

São assegurados ao trabalhador temporário benefícios e serviços da Previdência Social, como segurado obrigatório na condição de empregado (Lei nº. 8.213/91, art. 11, inciso I, alínea "b").

CTPS - Anotações

Carimbo padronizado lançado na CTPS do trabalhador temporário, na parte de "Anotações Gerais", conforme Circular IAPAS 601.005 nº. 92, de 11.03.80.

O titular desta Carteira presta serviço temporário, nos termos da Lei 6.019/74, conforme contrato escrito em separado, a contar de/...../....., pelo prazo máximo de 03 meses, como determina o art. 10 da citada Lei, auferindo o salário de R\$...... por Esta anotação é em cumprimento ao art. 12, § 1º, da Lei acima citada.

Nome da empresa

Local e data

Assinatura e cargo

Informações complementares sobre o assunto constam da Lei e do Regulamento citados no início da matéria².

² Fundamentação: além da legislação citada, Ordem de Serviço INSS/DAF nº. 87, de 20.08.93 – DOU de 17.09.93.

Capítulo 4 - LEGISLAÇÃO APLICADA

Capítulo 4

LEGISLAÇÃO APLICADA

4.1 - Lei nº. 6.019 - 03 de janeiro de 1974

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 - É instituído o regime de trabalho temporário, nas condições estabelecidas na presente Lei.

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 a acréscimo extraordinário de serviços.

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 artigo 577, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 4º - Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar a disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

Art. 5º - O funcionamento da empresa de trabalho temporário dependerá de registro no Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Art. 6º - O pedido de registro para funcionar deverá ser instruído com os seguintes documentos:

- a) prova da constituição da firma e de nacionalidade brasileira de seus sócios, com o competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;
- b) prova de possuir capital social de no mínimo quinhentas vezes o valor do maior salário-mínimo vigente no País;
- c) prova de entrega da relação de trabalhadores a que se refere o artigo 360, da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como apresentação do Certificado de Regularidade de Situação, fornecido pelo Instituto Nacional de Previdência Social;
- d) prova de recolhimento da Contribuição Sindical;

- e) prova de propriedade do imóvel-sede ou recibo referente ao último mês, relativo ao contrato de locação;
- f) prova de inscrição no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Fazenda.

Parágrafo Único - No caso de mudança de sede ou de abertura de filiais, agências ou escritórios é dispensada a apresentação dos documentos de que trata este artigo, exigindo-se, no entanto, o encaminhamento prévio ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra de comunicação por escrito, com justificativa e endereço da nova sede ou das unidades operacionais da empresa.

Art. 7º - A empresa de trabalho temporário que estiver funcionando na data da vigência desta lei terá o prazo de noventa 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 entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços 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.

Art. 10º - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de 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. 11º - O contrato de trabalho celebrado entre a 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. 12º - 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 artigo 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 de contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;
- g) seguro contra acidente do 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 a 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. 13º - Constituem justa causa para rescisão do contrato do trabalhador temporário os atos e circunstâncias mencionados nos artigos 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, ocorrentes entre trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre aquele e a empresa cliente onde estiver prestando serviço.

Art. 14º - 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. 15º - 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. 16º - 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. 17º - É defeso às empresas de prestação de serviço temporário a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência no País.

Art. 18º - É vedado à empresa de 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. 19º - Competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores.

Art. 20º - Esta Lei entrará em vigor sessenta 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

4.2 - Decreto nº. 73.841 - 13 de março de 1974

Regulamenta a lei nº. 6.019 de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário.

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 81, item III, da Constituição e tendo em vista a lei nº. 6.019 de 3 de janeiro de 1974, decreta:

CAPÍTULO I DO TRABALHO TEMPORÁRIO

Art. 1º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços.

CAPÍTULO II DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Art. 2º - A empresa de trabalho temporário tem por finalidade colocar pessoal especializado, por tempo determinado, à disposição de outras empresas que dele necessite.

Art. 3º - A empresa de trabalho temporário, pessoa física ou jurídica, será necessariamente urbana.

Art. 4º - O funcionamento da empresa de trabalho temporário está condicionado a prévio registro do Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

§ 1º - O pedido de registro deve ser acompanhado dos seguintes documentos:

I - prova de existência da firma individual ou da constituição de pessoa jurídica, com o competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;

II - prova de nacionalidade brasileira do titular ou dos sócios;

III - prova de possuir capital social integralizado de, no mínimo, 500 (quinhentas) vezes o valor do maior salário mínimo vigente no País, à época do pedido do registro;

IV - prova de propriedade do imóvel sede ou recibo referente ao último mês de aluguel;

V - prova de entrega da relação de trabalhadores a que se refere o art. 360 da Consolidação das Leis do Trabalho;

VI - prova de recolhimento da contribuição sindical;

VII - prova de inscrição no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Fazenda;

VIII - Certificado de Regularidade de Situação, fornecido pelo Instituto Nacional de Previdência Social.

§ 2º - o pedido de registro a que se refere o parágrafo anterior é dirigido ao Diretor-Geral do Departamento Nacional de Mão-de-Obra, e protocolado na Delegacia Regional do Trabalho no Estado em que se situe a sede da empresa.

Art. 5º - No caso de mudança da sede ou de abertura de filiais, agências ou escritórios, é dispensada a apresentação dos documentos de que trata o § 1º do artigo anterior, exigindo-se, no entanto, o encaminhamento prévio ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra de comunicação por escrito com justificativa e endereço da nova sede ou das unidades operacionais da empresa.

Art. 6º - No caso de alteração na constituição de empresa já registrada, seu funcionamento dependerá de prévia comunicação ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra e apresentação dos documentos mencionados no item II do § 1º do artigo 4º.

Art. 7º - 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. 8º - Cabe à empresa de trabalho temporário remunerar e assistir os trabalhadores temporários relativamente aos seus direitos consignados nos Artigos 17 a 20 deste Decreto.

Art. 9º - A empresa de trabalho temporário fica obrigada a registrar na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.

Art. 10º - A empresa de trabalho temporário é obrigada a apresentar a empresa tomadora de serviço ou cliente, a seu pedido, Certificado de Regularidade de Situação, fornecido pelo Instituto Nacional de Previdência Social.

Art. 11º - A empresa de trabalho temporário é obrigada a apresentar ao agente da fiscalização, quando solicitada, o contrato firmado com o trabalhador temporário, os comprovantes de recolhimento das contribuições previdenciárias, bem como os demais elementos probatórios do cumprimento das obrigações estabelecidas neste Decreto.

Art. 12º - É vedado à empresa de trabalho temporário:

I - contratar estrangeiro portador de visto provisório de permanência no País;

II - ter ou utilizar em seus serviços trabalhador temporário salvo o disposto no artigo 16 ou quando contratado com outra empresa de trabalho temporário.

Art. 13º - Excetuados os descontos previstos em lei, é defeso à empresa de trabalho temporário exigir do trabalhador pagamento de qualquer importância, mesmo a título de mediação, sob pena de cancelamento do registro para funcionamento, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

CAPÍTULO III DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇO OU CLIENTE

Art. 14º - Considera-se empresa tomadora de serviço ou cliente, para os efeitos deste Decreto, a pessoa física ou jurídica que, em virtude de necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou do acréscimo extraordinário de tarefas, contrate locação de mão de obra com empresa de trabalho temporário.

Art. 15º - A empresa tomadora de serviço ou cliente é obrigada a apresentar ao agente da fiscalização, quando solicitada, o contrato firmado com a empresa de trabalho temporário.

CAPÍTULO IV DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

Art. 16º - Considera-se trabalhador temporário aquele contratado por empresa de trabalho temporário, para prestação de serviço destinado a atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de tarefas de outra empresa.

Art. 17º - Ao trabalhador temporário são assegurados os seguintes direitos:

I - remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculada à base horária, garantido, em qualquer hipótese, o salário mínimo regional;

II - pagamento de férias proporcionais, em caso de dispensa sem justa causa ou término normal do contrato temporário de trabalho, calculado na base de 1/12 (um doze avos) do último salário percebido, por mês trabalhado, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias;

III - indenização do tempo de serviço em caso de dispensa sem justa causa, rescisão do contrato por justa causa do trabalhador ou término normal do contrato de trabalho temporário, calculada na base de 1/12 (um doze avos) do último salário percebido, por mês de serviço, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias;

IV - benefícios e serviços da previdência social, nos termos da Lei número 3.807, de 26 de agosto de 1960, com as alterações introduzidas pela Lei nº. 5.890, de 8 de junho de 1973, como segurado autônomo;

V - seguro de acidentes do trabalho, nos termos da Lei nº. 5.316, de 14 de setembro de 1967.

- o seguro de acidentes do trabalho é regido pela Lei nº. 6.367 de 19 de outubro de 1976 (D.O.U. 18.10.1976).

Art. 18º - A duração normal do trabalho, para os trabalhadores temporários é de, no máximo 8 (oito) horas diárias, salvo disposições legais, específicas concernentes a peculiaridades profissionais.

Parágrafo Único - A duração normal do trabalho pode ser acrescida de horas suplementares, em número não excedentes de 2 (duas), mediante acordo escrito entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário, sendo a remuneração dessas horas acrescidas de, pelo menos, 20% (vinte por cento) em relação ao salário horário normal.

Art. 19º - O trabalho noturno terá remuneração superior a 20% (vinte por cento), pelo menos, em relação ao diurno.

Parágrafo Único - Para os efeitos deste artigo considera-se trabalho noturno o executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e às 5 (cinco) horas do dia seguinte.

Art. 20º - É assegurado ao trabalhador temporário descanso semanal remunerado nos termos do disposto na Lei nº. 605, de 5 de janeiro de 1949.

CAPÍTULO V DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Art. 21º - A empresa de trabalho temporário é obrigada a celebrar contrato individual escrito de trabalho temporário com o trabalhador, no qual constem expressamente os direitos ao mesmo conferidos, decorrentes da sua condição de temporário.

Art. 22º - É nula de pleno direito qualquer cláusula proibitiva da contratação do trabalhador pela empresa tomadora de serviço ou cliente.

Art. 23º - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pela empresa:

- I - ato de improbidade;
- II - incontinência da conduta ou mau procedimento;
- III - negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão da empresa de trabalho temporário ou da empresa tomadora de serviço ou cliente e quando constituir ato de concorrência a qualquer delas, ou prejudicial ao serviço;
- IV - condenação criminal do trabalhador, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução de pena;
- V - desídia no desempenho das respectivas funções;
- VI - embriagues habitual ou em serviço;
- VII - violação de segredo da empresa de serviço temporário ou da empresa tomadora de serviço ou cliente;
- VIII - ato de indisciplina ou insubordinação;
- IX - abandono do trabalho;

X - ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa ou ofensas físicas nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

XI - ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

XII - prática constante de jogo de azar;

XIII - atos atentatórios à segurança nacional, devidamente comprovados em inquérito administrativo.

Art. 24º - O trabalhador pode considerar rescindido o contrato de trabalho temporário quando:

I - forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;

II - for tratado pelos superiores hierárquicos com rigor excessivo;

III - correr perigo manifesto de mal considerável;

IV - não cumprir a empresa de trabalho temporário as obrigações do contrato;

V - praticar a empresa de trabalho temporário ou a empresa tomadora de serviço ou cliente, os seus prepostos, contra ele ou pessoa de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

VI - for ofensivo fisicamente por superiores hierárquicos da empresa de trabalho temporário ou da empresa tomadora de serviço ou cliente, ou seus prepostos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

VII - quando for reduzido seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a reduzir sensivelmente a importância dos salários;

VIII - falecer o titular da empresa de trabalho temporário constituída em firma individual.

§ 1º - O trabalhador temporário poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - Nas hipóteses dos itens IV e VII, deste artigo, poderá o trabalhador pleitear a rescisão do seu contrato de trabalho permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Art. 25º - Serão consideradas razões determinantes de rescisão, por justa causa do contrato de trabalho temporário, os atos e circunstâncias mencionados nos artigos 23 e 24, ocorridos entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário e entre aquele e a empresa tomadora ou cliente, onde estiver prestando serviço.

CAPÍTULO VI DO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO TEMPORÁRIO

Art. 26º - 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 e encargos sociais.

Art. 27º - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de 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. 28º - 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 artigos 26 e 27.

CAPÍTULO VII DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 29º - Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores.

Art. 30º - No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora de serviço 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 neste Decreto.

Art. 31º - A contribuição previdenciária é devida na seguinte proporcionalidade:

- I - do trabalhador temporário, no valor de 8% (oito por cento) do salário efetivamente percebido, observado o disposto no art. 224 do Regulamento aprovado pelo Decreto nº. 72.771, de 6 de setembro de 1973;

II - da empresa de trabalho temporário, em quantia igual à devida pelo trabalhador.

Art. 32º - É devida pela empresa de trabalho temporário a taxa relativa ao custeio das prestações por acidente do trabalho.

Art. 33º - O recolhimento das contribuições previdenciárias inclusive as do trabalhador temporário, bem como da taxa de contribuição do seguro de acidentes do trabalho, cabe à empresa de trabalho temporário, independentemente do acordo a que se refere o art. 237 do Regulamento aprovado pelo Decreto nº. 72.771, de 6 de setembro de 1973, de conformidade com instruções expedidas pelo INPS.

Art. 34º - Aplicam-se às empresas de trabalho temporário no que se refere às suas relações com o trabalhador, e perante o INPS, as disposições da Lei nº. 3.807, de 26 de agosto de 1960, com as alterações introduzidas pela Lei nº. 5.890, de 8 de junho de 1973.

V. Consolidação das Leis da Previdência Social e os Regulamentos dos Benefícios e do Custeio da Previdência Social.

Art. 35º - A empresa de trabalho temporário é obrigada a elaborar folha de pagamento especial para os trabalhadores temporários.

Art. 36º - Para os fins da lei nº. 5.316, de 14 de setembro de 1967, considera-se local de trabalho para os trabalhadores temporários, tanto aquele onde se efetua a prestação do serviço, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

§ 1º - A empresa tomadora de serviço ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de acidente do trabalho cuja vítima seja trabalhador posto a sua disposição.

§ 2º - O encaminhamento do acidentado ao Instituto Nacional de Previdência Social pode ser feito diretamente pela empresa tomadora de serviço, ou cliente, de conformidade com normas expedidas por aquele instituto.

Art. 37º - Ao término normal do contrato de trabalho, ou por ocasião de sua rescisão, a empresa de trabalho temporário deve fornecer ao trabalhador temporário, atestado de acordo com modelo instituído pelo INPS.

Parágrafo Único - O atestado a que se refere este artigo valerá, para todos os efeitos, como prova de tempo de serviço e salário de contribuição, podendo, em caso de dúvida, ser exigida pelo INPS a apresentação pela empresa de trabalho temporário, dos documentos que serviram de base para emissão do atestado.

Art. 38º - O disposto neste Decreto não se aplica aos trabalhadores avulsos.

CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 39º - A empresa de trabalho temporário, em funcionamento em 5 de março de 1974, data da vigência da Lei nº. 6.019 de 3 de janeiro de 1974, fica obrigada a atender os requisitos constantes do artigo 4º deste Decreto até o dia 3 de junho de 1974, sob pena de suspensão de seu funcionamento por ato do Diretor-Geral do Departamento Nacional de Mão-de-Obra.

Parágrafo Único - Do ato do Diretor-Geral do Departamento Nacional de Mão-de-Obra, que determinar a suspensão do funcionamento da empresa de trabalho temporário, nos termos deste artigo, cabe recurso ao Ministro de Trabalho e Previdência Social, no prazo de 10 (dez) dias, a contar da data da publicação do ato no Diário Oficial.

Art. 40º - Mediante proposta da Comissão do Enquadramento Sindical do Departamento Nacional do Trabalho, o Ministro do Trabalho e Previdência Social incluirá as empresas de trabalho temporário e os trabalhadores em categorias existentes ou criará categorias específicas no Quadro de Atividades e profissões a que se refere o art. 577 da Consolidação das leis do Trabalho.

Art. 41º - O presente Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 13 de março de 1974; 153º da independência e 86º da República.

EMÍLIO G. MÉDICI - Júlio Barata

4.3 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 do 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 quarenta e quatro 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 cinqüenta por cento 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 cento e vinte 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 trinta 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 dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze 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, 05 de outubro de 1998.

ULYSSES GUIMARÃES, PRESIDENTE; MAURO BENEVIDES, VICE-PRESIDENTE; JORGE ARBAGE, VICE-PRESIDENTE.

4.4 - Enunciado nº. 331 de 21.12.1993 - TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - LEGALIDADE - REVISÃO DO ENUNCIADO Nº. 256

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei 6.019, de 03.01.74).

II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (Art. 37, II, da Constituição da República).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº. 7102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da administração pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n. 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade

não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação.

4.5 - Instrução Normativa MTE nº. 3 - 29 de agosto de 1997

Dispõe sobre a fiscalização do trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros e empresas de trabalho temporário.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO, no uso das atribuições legais que lhe confere o inciso IV, do artigo 87, da Constituição Federal, e considerando a necessidade de uniformizar o procedimento da Fiscalização do Trabalho, frente às inovações introduzidas pelo Enunciado nº. 331, do Tribunal Superior do Trabalho, que alterou o Enunciado nº. 256, resolve:

Art. 1º - Baixar as seguintes instruções a serem observadas pela Fiscalização do Trabalho.

I - DA EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS

Art. 2º - Para os efeitos desta Instrução Normativa, considera-se empresa de prestação de serviços a terceiros a pessoa jurídica de direito privado, de natureza comercial, legalmente constituída, que se destina a realizar determinado e específico serviço a outra empresa fora do âmbito das atividades-fim e normais para que se constitui esta última.

§ 1º - As relações entre a empresa de prestação de serviços a terceiros e a empresa contratante são regidas pela lei civil.

§ 2º - As relações de trabalho entre a empresa de prestação de serviços a terceiros e seus empregados são disciplinadas pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

§ 3º - Em se tratando de empresa de vigilância e de transporte de valores, as relações de trabalho estão reguladas pela Lei nº. 7 102/83 e, subsidiariamente, pela CLT.

§ 4º - Dependendo da natureza dos serviços contratados, a prestação dos mesmos poderá se desenvolver nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local por ela determinado.

§ 5º - A empresa de prestação de serviços a terceiros contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus empregados.

§ 6º - Os empregados da empresa de prestação de serviços a terceiros não estão subordinados ao poder diretivo, técnico e disciplinar da empresa contratante.

Art. 3º - Para os efeitos desta Instrução Normativa, considera-se contratante a pessoa física ou jurídica de direito público ou privado que celebrar contrato com empresas de prestação de serviços a terceiros com a finalidade de contratar serviços.

§ 1º - A contratante e a empresa prestadora de serviços a terceiros devem desenvolver atividades diferentes e ter finalidades distintas.

§ 2º - A contratante não pode manter trabalhador em atividade diversa daquela para a qual o mesmo fora contratado pela empresa de prestação de serviços a terceiros.

§ 3º - Em se tratando de empresas do mesmo grupo econômico, onde a prestação de serviços se dê junto a uma delas, o vínculo empregatício se estabelece entre a contratante e o trabalhador colocado a sua disposição, nos termos do artigo 2º da CLT.

§ 4º - O contrato de prestação de serviços a terceiros pode abranger o fornecimento de serviços, materiais e equipamentos.

Art. 4º - O contrato celebrado entre a empresa prestadora de serviços a terceiros e pessoa jurídica de direito público é tipicamente administrativo, com efeitos civis, na conformidade do § 7º, artigo 10 do Decreto-Lei nº. 200/67 e da Lei nº. 8.666/93.

Parágrafo único - Não gera vínculo de emprego com os Órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Funcional, a contratação irregular de trabalhador mediante empresa interposta, de acordo com o Enunciado nº. 331, do Tribunal Superior do Trabalho.

Art. 5º - Cabe à Fiscalização do Trabalho, quando da inspeção na empresa de prestação de serviços a terceiros ou na contratante, observar as disposições contidas nesta Instrução Normativa, especialmente no que se refere a:

- a) registro de empregado - deve permanecer no local da prestação de serviços para exame do contrato de trabalho e identificação do cargo para o qual o trabalhador foi contratado, salvo quando o empregado tiver cartão de identificação, tipo crachá, contendo nome completo, função, data de admissão e número do PIS/PASEP, hipótese em que a Fiscalização fará a verificação do registro na sede da empresa prestadora de serviços, caso esta sede se localize no município onde está sendo realizada a ação fiscal;
- b) horário de trabalho - o controle de jornada de trabalho deve ser feito no local da prestação de serviços. Tratando-se de trabalhador externo (papeleta), este controle deve permanecer na sede da empresa prestadora de serviços a terceiros;
- c) atividades do trabalhador - o agente da inspeção do trabalho deve observar as tarefas executadas pelo trabalhador da

- empresa prestadora de serviços, a fim de constatar se estas não estão ligadas às atividades-fim e essenciais da contratante;
- d) o contrato social - o agente da inspeção do trabalho deve examinar os contratos sociais da contratante e da empresa prestadora de serviços, com a finalidade de constatar se as mesmas se propõem a explorar as mesmas atividades-fim.
- e) contrato de prestação de serviços - o agente da inspeção do trabalho deve verificar se há compatibilidade entre o objeto do contrato de prestação de serviços e as tarefas desenvolvidas pelos empregados da prestadora, com o objetivo de constatar se ocorre desvio de função de trabalhador.

Parágrafo único - presentes os requisitos configuradores da relação de emprego entre a contratante e os empregados da empresa de prestação de serviços a terceiros ou desvio de função destes, lavrar-se-à, em desfavor da contratante, o competente auto de infração, pela caracterização do vínculo empregatício.

II - DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Art. 6º - Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por estas remunerados e assistidos.

Art. 7º - Considera-se trabalho temporário aquele prestado por pessoa física a uma empresa tomadora ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

Art. 8º - Considera-se empresa tomadora ou cliente a pessoa física ou jurídica urbana de direito público ou privado que celebrar contrato com empresa de trabalho temporário objetivando atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal, regular e permanente ou a demanda extraordinária de serviços.

§ 1º - A empresa de trabalho temporário tem seu funcionamento condicionado ao registro no Ministério do Trabalho.

§ 2º - As relações entre a empresa de trabalho temporário e seus assalariados são regidas pela Lei nº. 6.019, de 03 de janeiro de 1974.

Art. 9º - para os efeitos dos artigos 2º e 4º da Lei nº. 6.019/74, considera-se, respectivamente:

I - acréscimo extraordinário de serviço, não só aquela demanda oriunda de fatores imprevisíveis, como também os denominados “picos de venda” ou “picos de produção”.

II - trabalhador devidamente qualificado, o portador de aptidão genérica inerente a qualquer trabalhador, e não somente o técnico ou especializado.

Art. 10º - As relações entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente são regidas pela lei civil.

§ 1º - A empresa de trabalho temporário transfere durante a vigência do contrato de trabalho o poder diretivo sobre os seus assalariados à empresa tomadora ou cliente.

§ 2º - O trabalhador temporário pode atuar tanto na atividade-meio, quanto na atividade-fim da empresa tomadora ou cliente.

Art. 11º - A empresa tomadora ou cliente exerce, durante a vigência do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, o poder disciplinar, técnico e diretivo sobre o assalariado colocado a sua disposição.

Art. 12º - Incumbe à Fiscalização do Trabalho, quando da inspeção na empresa tomadora ou cliente, observar as disposições contidas nesta Instrução Normativa, especialmente, quanto à:

- a) verificação de cláusula constante do contrato celebrado com a empresa de trabalho temporário, relativamente ao motivo justificador da demanda do trabalho temporário, bem como as modalidades de remuneração dessa contratação;
- b) verificação no sentido de constatar se o contrato firmado entre a empresa contratante ou cliente e a empresa de trabalho temporário guarda consonância com o prazo de três meses em que é permitido o trabalhador temporário ficar à disposição da contratante ou cliente, salvo comunicação ao Órgão local do Ministério do Trabalho, nos termos da Instrução Normativa SRT/MTE nº. 02 de 11/06/2001, da Secretária de Relações do Trabalho, em que se permite a prorrogação automática do contrato, desde que o período total do mesmo não exceda seis meses; e
- c) verificação, sempre que possível, de dados referentes ao trabalhador temporário, no sentido de constatar se o mesmo não está trabalhando, além do prazo previsto na alínea anterior, em âmbito da contratante, mediante sucessivas contratações, por empresas de trabalho temporário diversas, com o intuito de afastar a relação de emprego.

Art. 13º - Cabe à Fiscalização do Trabalho exigir da empresa de trabalho temporário e da empresa tomadora ou cliente a perfeita observância da Lei nº. 6.019/74, aplicando-se em caso de descumprimento a multa prevista no art. 3º da Lei 7.855/89, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do art. 18, da referida Lei, quando for o caso.

Art. 14º - Esta Instrução Normativa entrará em vigor na data de sua publicação, revogada a Instrução Normativa nº. 07, de 21 de fevereiro de 1990.

4.6 - Instrução Normativa nº 9 - MTPS de 08 de novembro de 1991

Dispõe sobre a Fiscalização do Trabalho temporário
O Secretário Nacional do Trabalho, no uso de suas atribuições, considerando que, conforme o artigo 7º, IV, do Decreto nº. 33/91, compete-lhe orientar e normalizar as ações e atividades na área de inspeção do trabalho;

Considerando as consultas e dúvidas que lhe foram encaminhadas sobre a fiscalização do trabalho temporário,

Resolve:

Art. 1º - O trabalho temporário, conforme definido na Lei nº. 6.019/74, só se caracteriza como tal quando destinado a atender:

- I - a uma necessidade transitória da empresa, decorrente do afastamento ou impedimento de um empregado permanente por motivo de férias, auxílio-doença, licença-maternidade etc.; ou
- II - a um acréscimo extraordinário de serviço de empresa tomadora (pico de produção).

§ 1º - Nos termos deste artigo, é vedada a utilização de mão de obra temporária para atender a necessidade permanente, através de contratos sucessivos com pessoas diferentes, para ocuparem a mesma função na empresa tomadora.

§ 2º - Constatada a infração ao parágrafo anterior, o agente de inspeção do trabalho considerará descaracterizada a relação de trabalho temporário configurado vínculo empregatício direto do trabalhador com a empresa tomadora, atuando-a com base no art. 41 da CLT.

Art. 2º - São direitos do trabalhador temporário:

- I - Remuneração equivalente à recebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculadas à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo;
- II - Jornada máxima de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, salvo nas atividades para as quais a lei estabeleça jornada menor, remuneradas as horas extras, não excedentes de duas, com o acréscimo mínimo de 50% (cinquenta por cento);
- III - Repouso semanal remunerado;
- IV - Adicional por trabalho noturno;
- V - Seguro contra acidente do trabalho;
- VI - Vale transporte;
- Vii - Férias proporcionais, no caso de despedida sem justa causa ou término normal de contrato, no valor de 1/12 (um doze avos) de 30 (trinta) dias do último salário percebido, acrescido do terço constitucional;
- VIII- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, como previsto na Lei 8036/90, artigo 20, IX, em substituição à indenização de 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido, estabelecido no artigo 12, letra "f", da lei 6.019/74;
- IX - Gratificação de Natal (décimo terceiro salário) correspondente a 1/12 (um doze avos) da última remuneração, por mês trabalhado, em fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, como previsto na Constituição, art. 7º e respectivo item VIII.

Parágrafo único - Os direitos elencados neste artigo não excluem outros que, representando estipulação em favor de terceiro, estejam especificados no contrato celebrado entre a empresa fornecedora e a tomadora de mão de obra temporária.

Art. 3º - Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

João de Lima Teixeira Filho

4.7 - Ofício/Circ./Secretaria da Fiscalização MTA de 22 de março de 1996

QUALIFICAÇÃO
(Art. 4º da Lei 6.019)
E
ACRÉSCIMO EXTRAORDINÁRIO
DE SERVIÇOS
(Art. 2º da Lei 6.019/74)

Em virtude das discrepâncias de entendimento entre órgãos fiscalizadores, quanto ao entendimento correto dos artigos 2º e 4º da Lei 6.019/74, e quanto ao exercício do trabalho temporário em “atividade fim” da empresa, a Secretária de Fiscalização do Trabalho, Ruth Beatriz V. Vilela, expediu em 22 de março de 1996 o OFÍCIO/CIRC./SEFIT/Nº. 18, do seguinte teor:
“da secretaria de fiscalização do trabalho-sefit”

À: DRT

Senhor Delegado,

Objetivando uniformizar procedimentos quanto às inovações introduzidas pelo Enunciado nº. 331, do colendo Tribunal Superior do Trabalho, publicado no DOU de 04.01.94, no que tange à Lei nº. 6.019, de 03.01.74, que “Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências” recomendamos que:

1- o termo “...acréscimo extraordinário de serviços...”. a que diz respeito o artigo 2º da Lei nº. 6.019/74, não está ligado ao fator imprevisibilidade, posto que alcança, inclusive, os denominados “picos de produção e de venda” na indústria e no comércio, já previsíveis, a exemplo do que ocorre por época do “Natal”, “dia das crianças”, “dia das mães”, etc. Até porque a imprevisibilidade não consta da lei;

2- a denominação "...trabalhadores, devidamente qualificados, ..." constante do artigo 4º dessa Lei, deve ser compreendida como aptidão genérica, ou seja, trabalhadores capacitados à realização do trabalho, e não no sentido de formação técnica ou de especialização desses trabalhadores.

Finalmente, no que se diz respeito às empresas de trabalho temporário, seus trabalhadores poderão atuar tanto na atividade meio, quanto na atividade fim das empresas tomadoras ou clientes".

4.8 - Ordem de Serviço nº 209 de 20 de maio de 1999 - INSS

INSTITUTO NACIONAL DO
SEGURO SOCIAL
Diretoria de Arrecadação e Fiscalização
ORDEM DE SERVIÇO Nº. 209, DE 20 DE MAIO DE 1999

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 através de cessão de mão de obra ou empreitada.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL: Constituição Federal de 1988; Lei 556 de 25/06/1850 Código Comercial; Lei 3071 de 01/02/1916 - Código Civil; Lei 5.172, de 25/10/66 - Código Tributário Nacional; Lei 6.019, de 06/01/74; Lei 7102, de 20/06/83; Lei 8.212, de 24/07/91; Lei 8.863, de 28/03/94; Lei 8.666, de 21/06/93; Lei 9.317, de 05/12/96; Lei 9.711, de 20/11/98; Decreto - Lei 5.452, de 01/05/43 - CLT; Decreto 89.056, de 24/11/83; Decreto 3.048, de 06/05/1999;

DIRETOR DE ARRECADAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 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 06/05/1999 publicado em 07/05/1999; 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 a sua atividade fim, independente 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 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 SUBEMPREITADA 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 artigo 15 da lei 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 EMPREITADA

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; e

12.2 - Todos os serviços contratados com empresa de trabalho temporário na forma da Lei n.º. 6.019, de 03 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 artigo 30 da lei 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 artigo 30 da Lei 8.212/91 e em conformidade com o inciso II do parágrafo 3º do art. 220 do Decreto 3.048/99, elidir-se-á da responsabilidade solidária com a contratada mediante a retenção e o recolhimento previstos no artigo 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 sujeitas 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; e

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 a 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 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 artigo 31 da lei 8.212/91, com a redação dada pela Lei 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 23/07/99, deverão ser seguidas as seguintes instruções no preenchimento:

Campo 1 - Deixar em branco

Campo 2 - Razão Social da contratada/contratante

Campos 3 a 7 - Dispensado o preenchimento

Campo 9 - Preencher com o tipo "1" (CNPJ/CGC) ou tipo "2" (CEI)

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 a 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 artigo da Lei 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 artigo 95 da Lei 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 artigo 32, inciso III da lei 8.212/91.

36 - A contratada, sob pena de infração ao artigo 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 8.212/91 combinado com o artigo 31, § 5º, da mesma lei, com as alterações introduzidas pela lei 9.711, de 20.11.98, e o artigo 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 através 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 através 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 re-presentante 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 artigo 32 da Lei 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 A 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 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 sujeitas 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 (alinhado à direita)
(Of. El. nº. 136/99) (alinhado à direita)

IMPORTANTE: O Ministério da Previdência Social revisou os 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 através de sessão de mão de obra ou empreitada, por meio de sua Instrução Normativa MPS/SRT nº 3 de 14/07/2005 DOU de 15/05/2005 - Alterada. Consultar também Instrução Normativa RFB número 971 de 13 de novembro de 2009. DOU de 17 de novembro de 2009 capítulo VIII - DA RETENÇÃO - artigos 112 a 150.

4.9 - Norma Regulamentadora NR7 do MTE

PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - PCMSO - NOVO TEXTO - PORTARIA 24, DE 29.12.94 DO SECRETÁRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Considerando a necessidade de atualizar as medidas preventivas de medicina do trabalho, adequando-as aos novos conhecimentos técnico-científicos e às novas legislações pertinentes, o Secretário de Segurança e Saúde no Trabalho aprovou o novo texto da Norma Regulamentadora nº. 7 - Exames Médicos e instituiu o PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL-PCMSO.

Por força das dificuldades de implantação do PCMSO referente aos trabalhadores temporários, o Ministério do Trabalho através da Portaria GM/SSSTb nº. 8 de 08.05.96, introduziu aperfeiçoamentos que possibilitam às Empresas de Trabalho temporário, o cumprimento dessas obrigações.

Como se trata de um texto extenso, chamamos atenção para os principais itens alterados:

“Artigo 1º - Alterar e incluir os seguintes itens da Norma Regulamentadora NR-7, aprovada pela Portaria nº. 24, de 29 de dezembro de 1994, que passam a vigorar com a seguinte redação”:

7.1 - Do Objeto

7.1.3 - Caberá a empresa contratante de mão-de-obra prestadora de serviços, informar a empresa contratada, os riscos existentes e auxiliar na elaboração e implementação do PCMSO nos locais de trabalho onde os serviços estão sendo prestados.

7.3.1 - Compete ao empregador:

- a)
- b) custear, sem ônus para o empregado, todos os procedimentos relacionados com PCMSO.

7.3.1.1 - Ficam desobrigadas de indicar médico coordenador as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR-4, com até 25 (vinte e cinco) empregados e aquelas de grau de risco 3 e 4, segundo o Quadro I da NR-4, com até 10 (dez) empregados.

7.3.1.1.1 - As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e até 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro I da NR-4, poderão estar desobrigadas de indicar médico coordenador em decorrência de negociação coletiva.

7.3.1.1.2 - As empresas com mais de 10 (dez) empregados e com até 20 (vinte) empregados, enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro I da NR-4, poderão estar desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador em decorrência de negociação coletiva, assistida por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

7.4.3.5 -

7.4.3.5.1 - As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro I da NR-4, poderão ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional em até mais 135 (cento e trinta e cinco) dias, em decorrência de negociação coletiva, assistida por profissional indicado de comum acordo entre as partes ou por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

Art. 2º -

Art. 3º - Esta Portaria ratifica os demais termos da Norma Regulamentadora NR-7 e entrará em vigor 45 (quarenta e cinco) dias após a sua publicação, revo-

gadas as disposições em contrário.
"Zuher Handar".

Essa Portaria deverá ser analisada em sua íntegra pelas empresas para que possam estar a par de todas as demais alterações introduzidas.

Capítulo 5 - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS À TERCEIROS

Capítulo 5

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS À TERCEIROS

5.1 - Conceito

Atualmente verifica-se que muitas empresas no intuito de se tornarem mais competitivas no mercado, buscam incessantemente a excelência na realização do seu trabalho ou na produção de bens, focando cada vez mais os seus esforços para a realização do seu objetivo principal. Nesse sentido, tais empresas convergem toda a sua capacidade produtiva, intelectual e criativa para a realização daquele objetivo, visando acumular valores à sua produção.

Nesta procura constante de maior qualidade que objetiva uma posição mais elevada no mercado, não sobram energias a serem direcionadas às demais atividades que, embora necessárias, não estão diretamente ligadas à realização da finalidade da empresa, o fim para o qual esta se constituiu. São as chamadas atividade-meio, ou seja, aquelas que não são indispensáveis à realização do objetivo principal da empresa.

Neste contexto, a prestação de serviços à terceiros, que consiste em repassar a outras empresas a tarefa de realizar as atividades não essenciais da empresa contratante, surge como a solução adequada.

Entretanto, a legislação trabalhista não contém qualquer ato que estabeleça os preceitos preliminares desse processo. Tampouco estabelece os procedimentos a serem observados pelas empresas que fazem uso dos mesmos, exceto no que tange a fiscalização.

Não obstante a omissão legal, cada vez mais se torna usual a prática administrativa da prestação de serviços à terceiros. Nesse trabalho divulgamos os entendimentos doutrinário e jurisprudencial predominantes sobre o tema.

5.2 -Atividade-fim e atividade-meio – Definição

Tanto a doutrina como a jurisprudência definem como atividade-meio aquela que não é inerente ao objetivo principal da empresa, trata-se de serviço necessário, mas que não tem relação direta com a atividade principal da empresa, ou seja, é um serviço não essencial e, como atividade-fim, aquela que caracteriza o objetivo principal da empresa, a sua destinação, o seu empreendimento, normalmente expresso no contrato social.

A jurisprudência consubstanciou o seu entendimento acerca do tema por meio da Súmula TST nº. 331 do Tribunal Superior do Trabalho o qual dispõe:

“331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº. 6.019, de 03/01/1974).

II – A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20/06/1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº. 8.666, de 21/06/1993).

O entendimento doutrinário e jurisprudencial predominante admite que a empresa contrate empresas prestadoras de serviços à terceiros para a realização das suas atividades-meio, ou seja, aquelas atividades que não são voltadas diretamente para a atividade principal da empresa contratante. Contudo, tal entendimento exige que não haja na prestação dos serviços à terceiros, a pessoalidade e a subordinação direta. Daí depreende-se que a empresa contratada dirigirá a prestação dos serviços dos seus respectivos empregados na empresa contratante, e não haverá vinculação pessoal do empregado ao serviço a ser realizado, o que significa que o trabalho pode ser realizado por diferentes trabalhadores.

Caso contrário, ou seja, se houver vinculação pessoal do empregado ao trabalho a ser realizado (pessoalidade) e ficar este sujeito às ordens da empresa tomadora dos serviços (subordinação direta), será caracterizado o vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora dos serviços.

Observa-se ainda, que o TST é favorável à aplicação da responsabilidade subsidiária nas relações entre as empresas tomadora e prestadora dos serviços. Assim, as obrigações trabalhistas são, a princípio, da empresa contratada que admite seu empregado, contudo, caso esta não cumpra as suas obrigações, os trabalhadores poderão acionar o devedor secundário (empresa tomadora dos serviços), o qual responderá pelos direitos correspondentes ao período em que os serviços lhe foram prestados.

Conclui-se, portanto, que é possível prestar serviços à terceiros tão somente nas atividades-meio, cabendo à própria empresa a realização das atividades-fim.

Assim, por exemplo, uma empresa cuja atividade-fim é a produção de tintas, pode repassar à terceiros, atendidas as condições anteriormente descritas, os serviços da assistência jurídica e contábil, assistência médica, seleção de pessoal, auditoria, informática, transporte, telefonia, alimentação dos empregados, segurança, limpeza, etc., ou seja, as atividades-meio.

As empresas contratadas por sua vez, para a realização daquelas atividades-meio, obrigatoriamente, devem ter como atividade-fim o serviço que irá absorver da indústria de tintas.

5.3 - Fiscalização do trabalho

Por meio da instrução Normativa MTb nº. 3/1997 o Ministro do Trabalho baixou as instruções a serem observadas pelos Auditores-Fiscais do Trabalho quando da fiscalização nas atividades de prestação de serviços à terceiros, conforme os subitens a seguir.

5.3.1 - Empresa de prestação de serviços a terceiros - definição

Considera-se empresa de prestação de serviços a terceiros a pessoa jurídica de direito privado, de natureza comercial, legalmente constituída, destinada a realizar determinado e específico serviço a outra empresa fora do âmbito das atividades-fim e normais para que se constituiu esta última.

5.3.2 - Lei civil

As relações entre a empresa de prestação de serviços a terceiros e a empresa contratante são regidas pela lei civil.

5.3.3 - Relações de trabalho – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

As relações de trabalho entre a empresa de prestação de serviços a terceiros e seus empregados são disciplinadas pela Consolidação das leis do Trabalho (CLT).

5.3.4 - Vigilância e transporte de valores

Em se tratando de empresa de vigilância e de transporte de valores, as relações de trabalho estão reguladas pela Lei nº. 7.102/1983 e, subsidiariamente, pela CLT.

5.3.5 - Local da prestação dos serviços

Dependendo da natureza dos serviços contratados, a prestação dos mesmos poderá se desenvolver nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local por ela determinado.

5.3.6 - Subordinação

A empresa de prestação de serviços a terceiros contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus empregados, não podendo estes se submeterem ao poder diretivo, técnico e disciplinar da empresa contratante.

5.3.7 - Contratante – Conceito

Considera-se contratante a pessoa física ou jurídica de direito público ou privado que celebrar contrato com empresas de prestação de serviços a terceiros com a finalidade de contratar serviços.

5.3.7.1 - Finalidades distintas

A contratante e a empresa prestadora de serviços a terceiros devem desenvolver atividades diferentes e ter finalidades distintas.

5.3.7.2 - Atividade diversa – Proibição

A contratante não pode manter trabalhador em atividade diversa daquela para a qual tenha sido contratado pela empresa de prestação de serviços a terceiros.

5.3.7.3 - Empresas do mesmo grupo econômico

Em se tratando de empresas do mesmo grupo econômico, onde a prestação de serviços se dê junto a uma delas, o vínculo empregatício se estabelece entre a contratante e o trabalhador colocado a sua disposição nos termos da CLT, art. 2º, que estabelece conceito de empregador.

5.3.7.4 - Contrato de prestação de serviços à terceiros

O contrato de prestação de serviços a terceiros pode abranger o fornecimento de serviços, materiais e equipamentos.

5.4 - Pessoa jurídica de direito público

5.4.1 - Vínculo empregatício – Não-configuração

O contrato celebrado entre a empresa prestadora de serviços a terceiros e pessoa jurídica de direito público é tipicamente administrativo, com efeitos civis, na conformidade do Decreto-lei nº. 200/1967, art. 10, § 7º e da Lei nº. 8.666/1993.

Não gera vínculo de emprego com os Órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional, a contratação irregular de trabalhador mediante empresa interposta, de acordo com a Súmula TST nº. 331, do Tribunal Superior do Trabalho.

5.5 - Fiscalização do trabalho – Autuação

5.5.1 - Vínculo empregatício – Auto de Infração

Cabe à Fiscalização do Trabalho, quando da inspeção na empresa de prestação de serviços a terceiros ou na contratante, observar as disposições contidas na Instrução Normativa MTb nº. 3/1997, especialmente no que se refere a:

- a) registro de empregado – deve permanecer no local da prestação de serviços, para exame do contrato de trabalho e identificação do cargo para o qual o trabalhador foi contratado, salvo quando o empregado tiver cartão de identificação, tipo crachá, contendo nome completo, função, data de admissão e número do PIS/Pasep, hipótese em que a Fiscalização fará a verificação do registro na sede da empresa prestadora de serviços, caso esta sede se localize no município onde está sendo realizada a ação fiscal. Observar que nos termos da Portaria MTPS nº 3.626/1991, art. 3º, § 3º, o registro de empregados de prestadores de serviço poderá permanecer na sede da contratada, desde que esta se localize no município da contratante e desde que os empregados portem cartão de identificação do tipo “crachá”, contendo nome completo do empregado, data de admissão, número do PIS/Pasep, horário de trabalho e respectiva função;
- b) horário de trabalho – o controle de jornada de trabalho deve ser feito no local da prestação de serviços. Tratando-se de trabalhador externo (papeleta), este controle deve permanecer na sede da empresa prestadora de serviços a terceiros;
- c) atividade do trabalhador – o agente da inspeção do trabalho examina as tarefas executadas pelo trabalhador da empresa prestadora de serviços, a fim de constatar se estas não estão ligadas às atividades-fim e essenciais da contratante;
- d) contrato social – o agente da inspeção do trabalho examina, ainda, os contratos sociais da contratante e da empresa prestadora de serviços, com a finalidade de constatar se as mesmas se propõem a explorar as mesmas atividades-fim;
- e) contrato de prestação de serviços – são verificados, também, se há compatibilidade entre o objeto do contrato de prestação de serviços e as tarefas desenvolvidas pelos empregados da prestadora, com o objetivo de constatar se ocorre desvio de função trabalhador.

Presentes os requisitos configuradores da relação de emprego entre a contratante e os empregados da empresa de prestação de serviços a terceiros ou desvio de função destes, lavar-se-à, em desfavor do contratante, o competente Auto de Infração, pela caracterização do vínculo empregatício.

5.6 – Cautelas a serem observadas

Considerando que qualquer ilegalidade cometida pela empresa contratada pode comprometer a empresa contratante, especialmente no que se refere ao vínculo empregatício, recomenda-se às empresas que optarem pela terceirização das suas atividades-meio, que além de contratar empresas idôneas, exerçam rígido acompanhamento (fiscalização) das contratadas, podendo inclusive, mediante cláusulas contratuais, vincular os pagamentos mensais à apresentação de documentos que comprovem a regular situação da contratada, solicitando comprovação dos recolhimentos dos encargos sociais (INSS, FGTS, etc.) e outros que achar conveniente.

5.7 - ENTIDADES PATRONAIS REPRESENTATIVAS DO TRABALHO TEMPORÁRIO E DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS À TERCEIROS NO BRASIL

FENASERHTT – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS SINDICATOS DE EMPRESAS DE RECURSOS HUMANOS, TRABALHO TEMPORÁRIO E TERCEIRIZADO.

Av. São Luiz, 258 – 18º andar – Centro – Cep: 01046-915
– São Paulo – SP – Tel.: (11) 3215-8250 – www.fenasertt.com.br

SINBETT – BA – SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM RECURSOS HUMANOS, TRABALHO TEMPORÁRIO E SERVIÇOS TERCEIRIZÁVEIS NO ESTADO DA BAHIA.

Av. Estados Unidos, 52 – Edifício Cerdantes, Cj. 607 Cep: 40010-020
– Salvador – BA – Tel.: (71) 9135-3358

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) 3272-4706 / 3272-4019
– 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 Luiz, 258 – 18º andar – Centro – Cep: 01046-915
– São Paulo – SP – Tel.: (11) 3215-8250
– www.sindeprestem.com.br

SINDEPRES – ES – SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Rua da Alfandega, 22 – sala 809 – Centro – Cep: 29010-040
– Vitória – ES – Tel.: (27) 3026-7719 / 3322-6948
– www.sindepres.org.br

SINELAMOTESC – SC – SINDICATO DAS EMPRESAS DE LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA DO ESTADO DE SANTA CATARINA.

Rua Blumenau, 295 – Centro – Cep: 89204-250 – Joinville – SC
– Tel.: (47) 3431-4700 – www.ttsc.com.br

Capítulo 6 - PARECERES JURÍDICOS

Capítulo 6

PARECERES JURÍDICOS

Diante de algumas dúvidas originadas na aplicação prática da Lei 6.019/74, alguns juristas, de notável saber e formadores de opinião, foram indagados sobre questões interpretativas implícitas nas relações com o Trabalhador Temporário.

Dada a importância de seus pareceres, os mesmos são transcritos na íntegra, no sentido de aclarar tais questionamentos e aprimorar as relações entre prestadora, tomadora e trabalhador temporário.

6.1 - Registro de Trabalhadores Temporários³

Tanto as “Empresas de Trabalho temporário” quando 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 24/10/89, 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 24/10/89 (DOU de 25/10/89), 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 supra transcrito, nota-se que há diferenças mínimas entre o texto que vigorou até 24/10/89 e o que passou a vigor a partir de 25/10/89:

³Por Antônio Cláudio Guimarães do Canto, Advogado de Empresas de São Paulo, especializado em Direito do Trabalho. Matéria publicada no DCI de 22/01/1989.

a) 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, do 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 10/05/68. 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 isto, por uma simples mas importante razão: tal exigência não está prevista em lei. De fato, nem a CLT (Decreto-lei nº. 5.452, de 01/05/43), 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 24/05/74, "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.

Neste 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 05/10/88, 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, p. ex.), onde a matéria será julgada única e exclusivamente à luz do Direito, dando-se por conseguinte ganho de causa às empresas autuadas.

6.2 - Estabilidade da gestante e em acidentes do trabalho⁴

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

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 1.974, regulamentada pelo Decreto nº. 73.841, de 13 de março de 1.974, disciplina o trabalho temporário, definido, em seu art. 2º, como sendo "aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender a 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.

⁴Por Sylvia Romano, Jurista. - Parecer encomendado pela ASSERTEM.

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 de 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, se situa 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. Pelo contrário, este nunca excederá de três meses, a teor do disposto pelo art. 10 da lei. E isto porque o seu prestador preenche uma vaga cujo titular, o empregado, tem previsão certa de retorno, e de todas as garantias legais no tocante a 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.

Nestas 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, se acha 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 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 1.988 rejeitou a velha idéia 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 5.107, de 13 de setembro de 1.966”.

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 ou 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 a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente, ou para dar conta de acréscimo extraordinário de serviço.

Por estes 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 este nosso parecer.

Sylvia Romano
São Paulo, 11 de fevereiro de 1.992.

**Capítulo 7 - CONTRATAÇÃO ILEGAL
DE MÃO DE OBRA**

Capítulo 7

CONTRATAÇÃO ILEGAL DE MÃO DE OBRA

“Os estudos sobre o trabalho e economia em todo o mundo, corroborados pela Organização Internacional do Trabalho por seu programa de trabalho decente, 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 mais 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 ou www.pgt.mpt.gov.br.

(publicação decorrente do acordo judicial travado nos autos do processo nº 02586200503502002)”

7.1 - Cooperativas de intermediação de mão de obra

Após o advento da lei nº. 8.949/94, que alterou o art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzindo o seguinte dispositivo: “Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre elas e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”, passou-se a se deparar com o surgimento de empresas especializadas em prestação de serviços, limpeza, conservação, vigilância, portaria, recepção, jardinagem, etc., constituídas como cooperativas de serviços.

A realidade que estas cooperativas de mera intermediação de mão de obra apresentam é preocupante. Percebe-se pelos relatórios de fiscalização das Delegacias Regionais do Trabalho do Ministério do Trabalho, pelas ações propostas pelos trabalhadores, os ditos “cooperados”, e até mesmo pelos contratos de prestação de serviços firmados, que não se trata de cooperativa, conforme estabelece a Lei nº. 5.764/71. Trata-se de um artifício usado, na esteira da lei nº. 8.949/94, com o objetivo de fraudar direitos decorrentes de uma relação de emprego. Não se trata de cooperativa propriamente dita, mas sim de um embuste, uma “fraudoperativa”, no dizer de ADILSON BASSALHO PEREIRA, interpretando a Lei nº7 8.949/94, que alterou o art. 442 da Consolidação das leis do Trabalho. Afirma que o dispositivo legal: “Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre elas e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”, tem que ter sua interpretação ligada ao sistema protetivo trabalhista, expresso pelos artigos 2º, 3º e 9º da CLT e pelo Enunciado 331 do colendo TST. Assim se manifesta:

“É forçoso reconhecer, diante de tudo quanto ficou dito, não haver sido das mais felizes a iniciativa de apresentação do Projeto de Lei nº. 3.383-b/92, do qual se originou a Lei nº. 8.949/94, que acrescentou um parágrafo único ao artigo 442 da CLT, nos termos aqui já apontados. Isso porque tal parágrafo único, concebido com o objetivo de ‘eliminar barreiras no sentido da terceirização’, tende a ser usado de modo abusivo (circunstâncias de que, aliás, já se têm vários exemplos práticos), podendo prestar-se, com facilidade, a dar um verniz legal a violações às normas tuteladoras do trabalho subordinado.

Acontece, no entanto, que a lei em questão, pense-se dela o que pensar, acha-se em plena vigência, demandando atenção e criatividade dos profissionais do Direito, para que não seja distorcido seu objetivo de representar importante trunfo, no esforço de otimização das atividades empresariais, como mais uma alternativa formal para as práticas legítimas de terceirização.

E essa atenção e essa criatividade deverão exercitar-se, com toda a certeza, no sentido da intransigente exigência da aplicação dos conceitos contidos nas definições legais de empregado, de empregador, de contrato de trabalho e de fraude à legislação trabalhista, mantendo-se firme, desse modo, a orientação jurisprudencial consagrada no Enunciado 331 da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho”.⁵

⁵Revista LTr, vol. 59, edição de novembro de 1995, págs. 1459/1462.

O Judiciário também tem se mostrado vigilante a tais práticas fraudulentas, conforme se vê no acórdão proferido quando do julgamento do Recurso Ordinário 9.566/96 na 1ª Turma do TRT da 3ª Região, cujo Relator foi o Juiz LUIZ CARLOS CUNHA AVELAR: “No prisma da relação cooperativa/cliente, que é pressuposto fundamental à caracterização da verdadeira vinculação regida pela Lei nº. 5.764/71, o prestador de serviços à Cooperativa, na execução de contrato que ela celebrou, é seu empregado, independente da situação de associado. Afinal, o associado que presta serviços à Cooperativa, sem ser um seu órgão diretor, efetivamente não recebe serviços dela, e trabalhando para a mesma em atividade econômica é seu empregado”.

O entendimento está calcado no comando do art. 3º da Lei nº. 5.764/71: “Celebram contrato de sociedade cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro”. Bem como no que dispõe o art. 7º também da Lei Geral das Cooperativas: “As cooperativas singulares se caracterizam pela prestação direta de serviços aos associados”.

No mesmo diapasão, IARA ALVES CORDEIRO PACHECO, Juíza do Trabalho do TRT da 15ª Região: “Outrossim, diz o art. 7º: ‘As cooperativas simples se caracterizam pela prestação direta de serviços aos associados’.

Portanto, mencionando o art. 4º que as cooperativas são ‘constituídas para prestar serviços aos associados’, bem como o art. 7º que ‘as cooperativas singulares se caracterizam pela prestação direta de serviços aos associados’, é evidente que ela não se presta para intermediação de mão de obra.

Do exposto, podem ser tiradas as seguintes conclusões: 1º. De acordo com a Lei nº. 5.764/71, as cooperativas de trabalho não podem atuar como intermediadoras de mão de obra, sendo inócuo o parágrafo único do art. 442 da CLT...”⁶

A atividade econômica, em hipótese alguma, é exercida em proveito comum. Quem se aproveita do serviço executado são as tomadoras dos serviços. Também, e de maneira muito mais enfática, não existe qualquer possibilidade de prestação de serviços aos próprios associados. Não se trata, por exemplo, de uma indústria que, na eminência de quebra, transfere o controle do empreendimento aos empregados, os quais, organizados em cooperativas, passam a administrar o negócio.

⁶Revista LTr, vol. 60, II, págs. 1102 a 1107.

O Ministério Público do Trabalho, como não poderia deixar de ser, não está alheio a esta problemática. Na Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, no âmbito da CODIN - Coordenadoria de Defesa dos Interesses Individuais Indisponíveis e Interesses Difusos e Coletivos, foram instaurados quase uma dezena de procedimentos investigatórios e inquéritos civis públicos, com o objetivo de se apurar as situações de agressão aos direitos dos trabalhadores.

Tratando da mesma matéria, existe igual número de ações civis públicas, ajuizadas nas Juntas de Conciliação e Julgamento do Estado do Paraná, pedindo a condenação na obrigação de não fazer, consubstanciada em que as cooperativas se abstenham de intermediar a colocação de mão de obra, sob o manto fraudulento da suposta "cooperativa"; e as tomadoras dos serviços se abstenham de contratarem a prestação de serviços através de empresas estruturadas como cooperativas de prestação de serviços.

No tocante às ações ajuizadas, já houve casos de deferimento de tutela antecipada, dando guarida às postulações do Ministério Público, e, até mesmo, o reconhecimento da procedência do pedido, por parte das rés (cooperativas e tomadoras dos serviços).

Em resumo, o que se vislumbra em qualquer caso envolvendo "cooperativa de intermediação de mão de obra" é a substituição da empresa prestadora de serviços por um embuste que objetiva, única e exclusivamente, fraudar os direitos trabalhistas. Os ditos "associados" na realidade são empregados, tal qual disciplina o art. 3º da Consolidação das leis do Trabalho: "Considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário". Os alcunhados de "cooperados" recebem salário, cumprem horário e, dada a natureza das atividades desenvolvidas, a subordinação é intrínseca. A chamada "cooperativa" é na realidade o empregador, conforme disciplina o art. 2º da CLT: "Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços". Todos os associados são contratados pela cooperativa, dela recebem salário e executam as atividades cujo objeto ela encampou no ramo mercantil. A máscara "cooperativa", conforme já salientado, tem como único objetivo fraudar a legislação trabalhista. Trata-se de método equivocado para se tentar combater o chamado "custo Brasil", através do malfadado "jeitinho brasileiro".

Jaime José Bilek Lantas

Procurador do trabalho, Coordenador da CODIN -
Coordenadoria de Defesa dos Interesses Individuais
Indisponíveis e Interesses Difusos e Coletivos da PRT
Da 9ª Região, Curitiba – PR

7.2 - Cooperativas frente à Justiça do Trabalho

Entre os muitos empreendimentos que surgiram no Estado de São Paulo nos últimos cinco anos estão 149 cooperativas, cerca de 90% das quais montadas apenas para burlar a legislação. Em 1994, havia 42 cooperativas no Estado e esse número quintuplicou, chegando hoje a 191 identificadas, segundo levantamento apresentado em seminário sobre o tema, realizado há duas semanas. Essas organizações apresentam-se a empresários como alternativa barata e legal de terceirização. Contudo, cinco anos bastaram para desmascarar o milagre do trabalho sem custo de impostos e encargos. Nos últimos meses, avolumam-se na Justiça do Trabalho condenações a empresas que recrutaram mão de obra por meio de cooperativas. A conta chegou, e chegou pesada, segundo especialistas na área. E não está sendo debitada dos bens das falsas cooperativas - que nem patrimônio tem e se dissolvem ao primeiro percalço - e sim de quem acreditou nelas.

A proliferação dessas organizações foi resultado do encontro entre "empresários desesperados para baixar custos e desempregados desesperados para se recolocarem no mercado", segundo definição do advogado e consultor de empresas Dráusio Rangel. Ele vem colecionando documentos para convencer empresários a desistir de promover terceirizações pela via das cooperativas de fachada, entre os quais inúmeras sentenças de tribunais do Trabalho condenando as empresas que tomaram serviços por essa via a ressarcir empregados, que nem são seus, de todos os direitos trabalhistas sonogados e muitas multas.

As sentenças determinam anotação do registro em carteira com efeito retroativo, pagamento de aviso prévio, FGTS e indenização de 40% por dispensa imotivada, férias, 13º salário, todos os abonos legais, contribuições à Previdência e impostos, além de multas de R\$ 5 mil para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) por dia de atraso na regularização desses contratos. Em alguns casos, definem ainda altos percentuais de pagamento de horas extras, horas noturnas, trabalho aos domingos e outras vantagens. Os processos são abertos pelos "cooperados", que facilmente comprovam regularidade na prestação do serviço na empresa tomadora (assiduidade, cumprimento de horário, sujeição à hierarquia interna) e no pagamento recebido.

“A condenação das empresas tomadoras é certa”, afirma Rangel, que na verdade iniciou em 1994 uma cruzada para que seus clientes não caíssem na armadilha do que ele chama de “milagre” nas contratações, tornando-as, da noite para o dia, por um simples expediente burocrático, isentas de obrigações e encargos. Foi naquele ano que foi aprovada a Lei nº. 8.949, que isentou o tomador da responsabilidade pelo vínculo empregatício. Só que isso ocorreu apenas na teoria.

Na prática, explica Rangel, a Justiça analisa a capacidade da cooperativa de cumprir a decisão de indenizar os funcionários. Uma vez declarada a incapacidade da cooperativa de gerir suas atividades (o que geralmente ocorre) e a dependência econômica daquele que contratou seus serviços, ficará caracterizada a relação com a empresa tomadora.

Há ainda sentenças favoráveis a empregados que se vincularam a cooperativas nas áreas de limpeza, construção civil, processamento de dados, transporte, enfim, em quase todos os setores. “Temos conhecimento de 30 empresas de porte que se envolveram em casos assim e foram condenadas”, afirma Rangel. “Na Justiça do Trabalho há unanimidade entre juizes de que se trata de caso de mascaramento de vínculo empregatício”.

LILIANA PINHEIRO
JORNAL O ESTADO DE SÃO PAULO
05/09/1999

A HISTÓRIA DA JOBCENTER DO BRASIL

A HISTÓRIA DA JOBCENTER DO BRASIL



Em abril de 1984, quando a cessão de mão de obra temporária completava 10 anos de legalidade no Brasil, o advogado José Carlos Bonfiglioli fundou a Jobcenter na cidade de São Paulo.

O sonho era constituir uma empresa modelo do setor, com foco exclusivo na cessão de mão de obra temporária e que oferecesse uma prestação de serviços com ética e qualidade comprovadas.

A experiência anterior de quatro anos como sócio de empresa de trabalho temporário aliada a grande perspectiva de desenvolvimento da atividade 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.

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 à contabilidade, tudo de forma integrada.

Em 1988 foi uma das primeiras empresas a informatizar as atividades de recrutamento e seleção de candidatos.

Nesse mesmo ano, passou a oferecer também mão de obra para a prestação de serviços à terceiros.

Com o objetivo de contribuir com a sua classe empresarial e com o desenvolvimento do trabalho temporário no país, seu fundador presidiu de 1991 a 1993 a Asserttem - Associação Brasileira das Empresas de Serviços Terceirizáveis e de Trabalho Temporário, tendo nessa oportunidade promovido junto com outros empresários do setor a fundação do Sindeprestem - Sindicato Patronal da Categoria no estado de São Paulo, entidade que também presidiu em 1993.

Inês Angela Leporacci, com formação em psicologia e marketing e presente na Jobcenter do Brasil desde a sua fundação, ingressa em 1994 na sociedade assumindo a Diretoria de Operações.

Em 1995 a Jobcenter do Brasil lançou a coletânea "Trabalho Temporário - Aspectos Legais e Sociais" contendo matérias didáticas e toda a legislação pertinente ao tema, com

o objetivo de fornecer aos profissionais de recursos humanos um instrumento de fácil consulta para facilitar a contratação de temporários e terceiros. Essa publicação superou todas as expectativas de utilização por parte não só desses profissionais, como também de estudantes e profissionais do direito.

Em 1997 Angélica Bonfiglioli Lopes com formação em administração de empresas e comércio exterior e já com experiência em empresas multinacionais de grande porte, ingressou na sociedade assumindo a Diretoria de Administração e Finanças.

A postura nos negócios e o excelente conceito angariado como fornecedora de mão de obra temporária e terceirizada, proporcionou em 1998 o recebimento do prêmio "Empresa Destaque de Ano" concedido pela Asserttem, em votação realizada pela sua própria concorrência, o que torna esse prêmio ainda mais especial.

Nesse mesmo ano, a empresa certificou seu sistema da qualidade pelas Normas NBR ISO 9000, com abrangência em todos os processos e em todos os seus departamentos.

Desde então a Jobcenter vem obtendo índices de satisfação acima de 90% tanto por parte de seus clientes como por parte dos seus funcionários temporários e terceirizados.

Em 2001 e já com ótimo conceito empresarial firmado no que tange a idoneidade, competência e qualidade de serviços, a Jobcenter recebeu o Prêmio "Qualidade 2001" concedido pelo Sindeprestem - Sindicato Patronal da Categorial Empresarial.

A partir de 2004 a Jobcenter vem se destacando anualmente como uma das cinco empresas "TOP 5" mais lembradas no fornecimento de mão de obra temporária e terceirizada na premiação do TOP OF MIND promovida pela Revista Profissional & Negócios.

Continuando a prestar colaboração com 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, por consenso da categoria constituíram a 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.

Em 2005 Adriana Bonfiglioli com formação em letras e com vivência empresarial em sociedades anteriores, ingressou na Jobcenter assumindo as áreas de Qualidade, Marketing e RH.

A partir de 2007 a Jobcenter vem sendo anualmente considerada como uma das melhores empresas do setor na premiação “ 100 MELHORES FORNECEDORES PARA RH” promovida pela revista Gestão e RH.

Em 2008 a Jobcenter foi a única empresa do setor a conquistar o prêmio “FORNECEDOR DE CONFIANÇA” em sua primeira edição repetindo a proeza em 2009 e 2010. Essa premiação é concedida pela Editora Segmento e pela Revista MELHOR, órgão oficial da Associação Brasileira de Recursos Humanos – “ABRH”, e é fundamentada 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 a pesquisa tradicional de satisfação de clientes e vem sendo usado por grandes corporações como General Electric, 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 “FORNECEDOR DE CONFIANÇA” constitui-se na premiação mais cobiçada na atualidade,

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, ingressou na Jobcenter assumindo a Diretoria de Negócios.

Em 2010, após prestar significativa colaboração durante 18 anos ocupando as diretorias de Negócios e de Operações, Inês Angela Leporacci retirou-se da sociedade para dedicar-se a novos desafios em outros ramos empresariais.

Em 2011, Alexandre Leite Lopes, que já vinha respondendo pela Diretoria de Negócios desde 2009, passa a acumular a Diretoria de Operações.

Durante os seus 27 anos de atividades a Jobcenter participou de transformações importantes 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.

Desde a sua fundação a empresa vem experimentando um crescimento sustentado e consistente em seus negócios, obtido por meio da transparência e retidão com que exerce suas atividades, mantendo suas contas sempre a disposição de eventuais auditorias do interesse de seus clientes.

Atualmente desfrutando de invejável conceito no mercado de fornecimento de temporários e terceiros, a Jobcenter, nas pessoas dos seus sócios, sente-se recompensada pelos inúmeros esforços empreendidos em todos esses anos.

Igualmente sente-se recompensada pela satisfação representada pelo aspecto social extremamente relevante da atividade que abraçou, 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.

DESEMPENHO EMPRESARIAL

Ao completar 27 anos de atividades em abril de 2011 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 1.500 empresas nacionais e multinacionais de grande e médio porte, nas quais foram proporcionados mais de 43.000 empregos temporários e mais de 4.200 empregos terceirizados.

Considerando que, no mínimo, 25% dos temporários e terceirizados acabam sendo efetivados nas empresas onde prestam seus serviços, podemos afirmar que foram proporcionados quase 12.000 empregos efetivos. Pelo quadro de empregados permanentes da Jobcenter passaram mais de 500 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 grandioso, seus sócios seguem imprimindo a mesma gestão empresarial vitoriosa que é dirigida à satisfação das necessidades dos clientes, à excelente qualidade da prestação dos serviços, à seleção primorosa dos nossos colaboradores e à escolha criteriosa dos melhores fornecedores.

PRINCIPAIS DIFERENCIAIS

PRINCIPAIS DIFERENCIAIS

Com foco exclusivo em recrutamento, seleção, contratação e administração de temporários e terceirizados, a JOBCENTER tem sua idoneidade empresarial comprovada 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 proteger e habilitar seus colaboradores e stakeholders no seu escopo de controle e influência.

O grau de risco empresarial da JOBCENTER é periodicamente avaliado pela DUN & BRADSTREET, empresa líder mundial no fornecimento de informações para áreas de crédito, marketing, compras e áreas de suporte a serviços. A informação da D&B ajuda 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 re-certificação pelas Normas NBR ISO 9001:2008. 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 terceirizados para a JOBCENTER.



D-U-N-S® NUMBER

O código mundial
JOBCENTER pode ser
acessado pelo site
www.jobcenter.com.br



PRÊMIOS CONQUISTADOS

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 melhor recomendada na categoria de contratação de mão de obra temporária.



- Prêmio **“FORNECEDOR DE CONFIANÇA”** promovido pela Editora Segmento e Revista Melhor, órgão oficial da ABRH. A primeira e única empresa fornecedora de mão de obra temporária e terceirizada a conquistar esse prêmio em 2008, 2009 e 2010.



- Prêmio **“TOP 5”** na premiação TOP OF MIND promovida pela Editora Fenix e Revista Profissional & Negócios pelo oitavo ano consecutivo por ser uma das cinco empresas mais lembradas como fornecedora de mão de obra temporária e terceirizada.



- Prêmio **“100 MELHORES FORNECEDORES PARA RH”** promovido pela Editora e Revista Gestão & RH pelo quarto ano consecutivo por ser uma das melhores empresas fornecedoras de mão de obra temporária e terceirizada, sendo a empresa melhor avaliada em 2009 e a empresa destaque do setor em 2010 e 2011.

Há mais de 10 anos a empresa com maior nível de satisfação do mercado tanto de clientes como de trabalhadores temporários e terceirizados.⁷

⁷Segundo pesquisas realizadas desde 1998 no âmbito da Certificação ISO 9001: 2008.

ASSOCIAÇÕES E FILIAÇÕES JOBCENTER DO BRASIL

ASSOCIAÇÕES E FILIAÇÕES JOBCENTER DO BRASIL

ABRH

Associação Brasileira de Recursos Humanos.



AMCHAM

Câmara Americana de Comércio.



CRA

Conselho Regional dos Administradores



CRP

Conselho Regional de Psicologia.



SINDEPRESTEM

Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços à Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo.



SINDEEPRES

Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

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 à terceiros, coloca-se à disposição da comunidade de recursos humanos para esclarecimentos complementares e sugestões.

JOSÉ CARLOS BONFIGLIOLI

Diretor Presidente

Presidente da ASSERTTEM - Associação Brasileira das Empresas de Trabalho temporário "Gestão 1991 a 1993".

Presidente do SINDEPRESTEM - Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços à Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra de Trabalho temporário no Estado de São Paulo "Gestão 1993".

Presidente da FENASERHTT - Federação Nacional dos Sindicatos e Empresas de Recursos Humanos, Trabalho temporário e Terceirizado "Gestão 2005 a 2006".

ANGÉLICA BONFIGLIOLI LOPES

Diretora de Administração e Finanças

ADRIANA BONFIGLIOLI

Diretora de Marketing, Qualidade e RH.

ALEXANDRE LEITE LOPES

Diretor de Negócios e de Operações

BIBLIOGRAFIA E LEGISLAÇÃO

BIBLIOGRAFIA

- ALMEIDA, Isis de - O Regime do Trabalho Temporário, 1ª Edição, São Paulo, Saraiva 1977, pg. 217.
- CANTO, Antonio Claudio Guimarães do - Registro de Trabalhador Temporário, Revista LTR, ano XXV, nº 131/89. Matéria publicada também no DCI em 22/01/89.
- DATAFOLHA / ASSERTEM - Pesquisa sobre o Trabalho Temporário, São Paulo, julho de 1991.
- DELORENZO NETO, Antonio - O Trabalho Temporário e a Evolução Social.
- MORAIS FILHO, Evaristo de - A Situação Jurídica das Empresas de Fornecimento de Mão de Obra Temporária no Direito do Trabalho Brasileiro, 1970.
- WIEGERINCK, Jan - Trabalho Temporário na Prática, no Estilo Vade-Mecum - 1999.
- ASSERTEM - Um Panorama do Trabalho Temporário - 1990.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - Orientação ao Tomador de Serviços - Cartilha divulgada pela Secretaria de Inspeção do Trabalho - 2001.
- ROMANO, Sylvia - Estabilidade da Gestante e em Acidentes do Trabalho - 1992.

LEGISLAÇÃO

- Consolidação das Leis do Trabalho - 1943
- Lei 6.019 de 03 de janeiro de 1974
- Decreto 73.841 de 13 de março de 1974
- Constituição da República Federativa do Brasil 1988
- Lei 8.036 de 11 de maio de 1990 - FGTS
- Lei 8.212 de 24 de julho de 1991 - INSS
- Lei 8.213 de 24 de julho de 1991 - INSS
- Instrução Normativa Nº 9 MTPS de 08 de novembro de 1991
- Enunciado nº. 331 - TST de 21 de dezembro de 1993
- Ofício/Circ./Secretaria da Fiscalização MTA de 22 de março de 1996
- Instrução Normativa SRT/MTE nº. 3 de 29 de agosto de 1997
- Ordem de Serviço nº. 209 de 20 de maio de 1999 - INSS
- Portaria 550 MTE de 12 de março de 2010