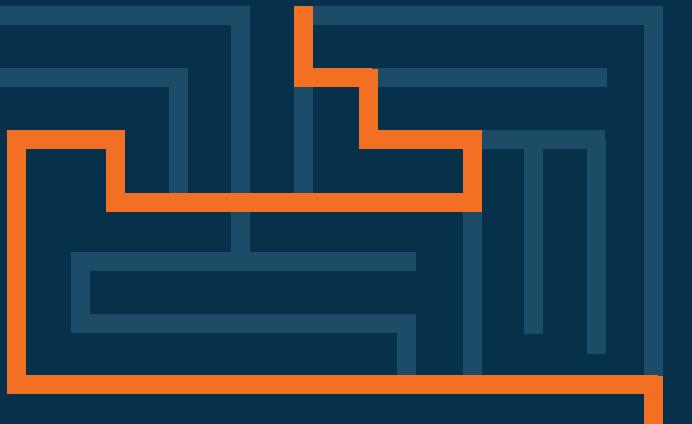


TRABALHO TEMPORÁRIO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS



ASPECTOS LEGAIS E SOCIAIS

José Carlos Buonfiglioli
Alexandre Leite Lopes

TRABALHO TEMPORÁRIO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS ASPECTOS LEGAIS E SOCIAIS

José Carlos Buonfiglioli • Alexandre Leite Lopes

TRABALHO TEMPORÁRIO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS ASPECTOS LEGAIS E SOCIAIS

Edição 2025 • Atualizada e Ampliada

*“O segredo da eficiência
é focar no que você faz melhor
e terceirizar o restante.”*

Peter Drucker

ÍNDICE

08 Prefácio	130 Pareceres Jurídicos
10 Introdução	148 Jurisprudência Sobre Trabalho Temporário e Prestação de Serviços a Terceiros
12 Trabalho Temporário	
24 Principais Aspectos do Trabalho Temporário	182 Reforma Tributária – Impactos no Trabalho Temporário e na Prestação de Serviços a Terceiros
58 A Prestação de Serviços a Terceiros	194 Entidades patronais do trabalho temporário e da prestação de serviços a terceiros
68 Principais aspectos da Prestação de Serviços a terceiros	
84 Trabalho Temporário e Prestação de Serviços a Terceiros: principais diferenças	198 Referências bibliográficas
98 Legislação Aplicada	202 A história da Jobcenter do Brasil

PREFÁCIO

A primeira imagem retratada pelo homem.

O que faz a Terra girar? Pela lente da ciência, é o movimento de rotação sobre seu próprio eixo, causado pelo torque da força gravitacional exercida pelo Sol e pela Lua.

Mas, sob a ótica da aventura humana sobre a Terra, o que move o mundo é o trabalho. A mola propulsora da civilização, em todas as épocas. O trabalho é tão essencial para a humanidade que os primeiros registros da história foram os desenhos rupestres retratando o esforço conjunto pela captura da caça.

Inventou-se a roda. Impérios foram erguidos. Monumentos construídos. Novas terras descobertas e conquistadas. Novas fronteiras do conhecimento foram avistadas. Descobriu-se que a Terra era redonda e girava em torno do Sol.

O mundo evoluiu e as relações de trabalho também, mesmo que tardiamente. Ainda mais se lembrarmos que o fim de semana com descanso de sábado e domingo foi uma conquista muito recente, no início do século XIX. E que a jornada de 8 horas começou a ser aplicada somente no início do século XX.

Tenho acompanhado de perto as evoluções jurídicas trabalhistas nos últimos 50 anos. Especialmente os modelos de contratação temporária e terceirizada, que foram ganhando força e hoje são soluções que atendem às necessidades urgentes de um mercado que vive um cenário cada vez mais volátil e em constante transformação, onde as empresas precisam de agilidade para fazer correções de rota e se manterem competitivas.

É com esse espírito de constante renovação e atualização que a 9º Edição de "Trabalho Temporário e Prestação de Serviços a Terceiros - Aspectos Legais e Sociais" chega às suas mãos.

Quando lançamos a 1ª Edição, em 1995, não havia nenhuma obra que reunisse, de forma simples e didática, informações organizadas que esclarecessem as dúvidas que naturalmente surgem na utilização dessas duas importantes e eficientes ferramentas de trabalho.

Por isso, essa obra vem se consolidando nas áreas de recursos humanos e jurídica, servindo tanto para a consulta rápida quanto para uma leitura mais aprofundada.

E nessa presente edição, escrita a quatro mãos com o Alexandre, a missão principal do livro se mantém intacta: ajudar a aprimorar as relações de trabalho. Para que o mundo gire. Na direção certa.

José Carlos Buonfiglioli

,

INTRODUCÃO

O futuro do trabalho é um alvo móvel.

A melhor maneira de entender a época em que vivemos, onde presenciamos mudanças sociais e tecnológicas em uma velocidade sem precedentes, é observar o que é atemporal.

Aquilo que resiste à prova do tempo. E se torna mais valioso com o passar dos anos. Nessa era da chamada modernidade líquida e cenários tão voláteis, em que tendências tomaram o lugar dos valores, é cada vez mais notória a importância que se tem dado às relações baseadas na reputação.

Alguns estudiosos sociais chegam a afirmar que “confiança é a nova moeda”. É ela que dá lastro às conexões, é a ponte que constrói afinidades.

Essa nova moeda se torna cada vez mais necessária nesse ambiente de fusões e aquisições, com negócios se reinventando para se adequar às transformações do mercado. Alguns deles mudando radicalmente seu foco de atuação para reencontrar o caminho de crescimento.

Nesse mundo de mudanças cada vez mais rápidas, a flexibilidade é uma necessidade, a eficiência é obrigação e a especialização, um diferencial.

Dentro desse contexto, o regime jurídico de contratação de trabalhadores temporários e a prestação de serviços a terceiros são importantes aliados das empresas. Mais do que ferramentas de gestão, são instrumentos de criação de competitividade, garantindo que organizações possam rapidamente implementar adequações em seus quadros laborais para não perder nenhuma oportunidade.

Nesse momento faz toda diferença ter um parceiro de confiança que conheça profundamente a legislação, que utilize as melhores práticas e que tenha experiência reconhecida na disponibilização e administração de trabalhadores temporários e na prestação de serviços a terceiros.

Contratar um fornecedor que não tenha esse grau de conhecimento e comprometimento coloca em risco não só a relação com os trabalhadores, mas pode arranhar a reputação da empresa contratante, causando uma erosão na imagem. Muitas vezes, indo parar nas manchetes dos jornais.

Toda essa realidade de transformação dos mercados também reflete diretamente na vida dos trabalhadores e suas perspectivas de futuro. Um estudo recente, com base em um modelo da Universidade de Oxford, prevê que cerca de 60% das profissões de hoje vão desaparecer ou ser reinventadas nos próximos 10 anos.

Por conta disso, as habilidades relacionais, a capacidade de adaptação, a proatividade, a disposição para eventuais migrações de carreira e a aprendizagem contínua são atualmente características indispensáveis para qualquer profissional.

11

A soma desses atributos compõe a nova maneira de se construir a reputação pessoal. Aqui também os formatos de trabalho temporário e terceirizado se revelam eficientes aliados desses profissionais. Porque garantem a segurança jurídica nas suas relações de trabalho, com todos os direitos protegidos, novas experiências, novos conhecimentos e proporcionam um maior número de oportunidades, uma vez que as empresas estão utilizando cada vez mais esses formatos de contratação, para atender às novas demandas.

As mudanças vieram para ficar. E nesse futuro que é um alvo móvel, pouca gente se arrisca a dizer como será o mercado de trabalho daqui a 10 anos. Mas uma coisa é certa: confiança será sempre uma moeda valiosa nas relações.

Alexandre Leite Lopes

CAPÍTULO 01:

TRABALHO TEMPORÁRIO

Ajudando a desbravar a Antártida.

*“O trabalho afasta
de nós três grandes males:
o tédio, o vício e a necessidade.”*

Voltaire

IDEIAS-CHAVE

Registros de trabalho temporário datam desde a Antiguidade.

Formato que conhecemos hoje vem da sociedade industrial, pós 2^a Guerra.

Regulamentação começou na França e foi instituída no Brasil na década de 1970.

Permite o aproveitamento de uma força produtiva transitória, com todos os direitos trabalhistas garantidos.

Trabalho temporário é qualificação e oportunidade.

Trabalhador temporário tem experiência enriquecida ao passar por várias empresas, adquirir novos conhecimentos e capacidade de adequação.

Trabalho temporário é uma ferramenta de gestão e competitividade das empresas.

As relações de trabalho temporário sempre existiram ao longo da história. Mas com formatos e códigos bem diferentes do que conhecemos hoje.

Desde os exércitos de aluguel utilizados na Grécia Antiga (como na Batalha de Hímeros em 480 a.C.) até as Expedições de Shackleton na Antártida (nas primeiras décadas do séc. XX), sempre houve empreendimentos que exigiam um rápido recrutamento de mão de obra para cumprir um objetivo definido. E, muitas vezes, urgente.

15

Aliás, para termos uma ideia de como essas relações de trabalho eram bem diferentes do pensamento de hoje, vale aqui uma reprodução do texto de um anúncio classificado de jornal. Alegadamente atribuído a Ernest Shackleton, o grande explorador irlandês, convocava candidatos para uma viagem exploratória ao Polo Sul.

“Procuram-se homens para viagem perigosa. Salário modesto, frio intenso, longos meses de completa escuridão, perigo constante, retorno seguro duvidoso. Honra e reconhecimento em caso de sucesso.”

Felizmente, as economias evoluíram e o mercado de trabalho temporário passou a oferecer vagas para posições mais amenas. Essa modalidade de contratação na forma que conhecemos hoje é um fenômeno recente, típico da sociedade industrial, que tem acelerado suas transformações por conta do desenvolvimento tecnológico das últimas décadas.

O resultado tem sido uma crescente especialização do trabalho e, com ela, a necessidade de uma ágil redistribuição dessa força produtiva no tempo e no espaço.

120 laudas e uma necessidade urgente

Em uma tarde de 1948, o advogado norte-americano Elmer Winter estava correndo contra o relógio para apresentar um recurso à Suprema Corte do Estados Unidos. O prazo estava se esgotando e era preciso consolidar cerca de 120 laudas em poucos dias para juntar ao processo.

A pressão pelo tempo foi agravada por um contratempo: sua secretária adoeceu subitamente. Angustiado, Dr. Winter comentou com um colega o azar daquela situação. Mas, por sorte do destino, esse lembrou-se de Mary, uma antiga secretária, que havia se casado e dedicava-se então exclusivamente ao lar.

¹⁶

O advogado aflito entrou em contato com ela que se mostrou receptiva, confessando ter folga em suas tardes e vontade de ganhar um dinheiro extra. Ambos chegaram a um acordo, definiram um formato de trabalho e Mary colocou toda sua eficiência a serviço do recurso, que foi elaborado e oferecido a tempo.

Final feliz para Mary que recebeu um dinheiro inesperado sem alterar sua rotina. E o início de uma feliz ideia que começou a nascer na mente daquele advogado, imaginando quantas pessoas poderiam estar dispostas a prestar serviços nesse formato. E assim nasceu o mercado de contratação de temporários como conhecemos hoje.

Volta ao mundo nas legislações

Durante muito tempo, contratação temporária não foi objeto de regulamentação específica. Na Europa Ocidental e nos Estados Unidos chegou a passar por uma fase de crescimento empírico e anárquico. Uma das dificuldades naturais do pro-

cesso deveu-se ao fato dos legisladores se depararem com a enorme 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 definidos na CLT, que previam a relação entre duas partes: empregador e empregado. Com a entrada da empresa especializada fazendo o meio de campo desse regime jurídico de contratação, as relações se tornaram tripartites.

No início da década de 1970, começaram a surgir as primeiras leis sobre o trabalho temporário, sendo a França pioneira nesse sentido. Em 1972, quando foi sancionada a primeira lei francesa, já existia naquele país a média diária de 150.000 trabalhadores temporários, o que originou o empenho dos governantes em regulamentar as atividades das empresas nesse formato de contratação e definir os direitos dos trabalhadores.

A partir desse exemplo da França, começou um efeito dominó positivo em que a organização do trabalho temporário foi se desenvolvendo em vários países, por meio de legislações específicas que levaram em conta as particularidades de cada lugar.

17

No Brasil, o trabalho temporário passou por uma fase de evolução, impulsionada pelo rápido crescimento industrial em regiões como São Paulo e Rio de Janeiro, na década de 1960, até ser objeto de regulamentação pela Lei 6.019 de 03 de janeiro de 1974.

Importante ressaltar que a legislação brasileira, além de ter sido inspirada na Lei francesa, foi elaborada de forma muito eficaz e justa, trazendo inovações que a tornaram muito equilibrada, mostrando preocupação real com os efeitos dessa nova Lei no mercado de trabalho. Prova disso é que a Lei brasileira foi a primeira a regulamentar a obrigatoriedade de remunerar o trabalhador temporário de forma equivalente ao empregado do quadro permanente da empresa tomadora que exerça a mesma função.

Sob outro aspecto, a necessidade da participação de uma empresa registrada no Ministério do Trabalho e Emprego, nesta relação como disponibilizadora de mão de obra temporária, também mostra a preocupação dos legisladores em garantir que esse novo regime jurídico não fosse utilizado de forma indiscriminada e abusiva. Desta forma, tornou-se mais fácil para o Ministério do Trabalho controlar e fiscalizar a utilização correta desta ferramenta. Esses e outros aspectos da Lei demonstram como o trabalho temporário é uma ótima oportunidade e uma excelente porta de entrada ou retorno ao mercado de trabalho.

Função Social que traz agilidade competitiva para empresas

O avanço do papel socioeconômico do trabalho temporário e de sua regulamentação na maior parte dos países desenvolvidos ou em desenvolvimento mostra que, entre as formas de trabalho atípico, é a alternativa mais viável para atender à demanda de flexibilidade e rápida mobilização de recursos humanos nas organizações.

18

Do ponto de vista social, o trabalho temporário permite o aproveitamento de uma parcela da população economicamente ativa que, por razões diversas e em determinado momento, não pretende ter um emprego efetivo.

É uma modalidade flexível que atende diversas situações e momentos da vida em que as pessoas:

- Não desejam necessariamente um vínculo permanente;
- Têm disponibilidade de tempo limitado;
- Estão à procura de reciclagem profissional;
- Estão em trânsito em determinado lugar;
- Procuram versatilidade e aperfeiçoamento por meio de várias oportunidades temporárias;
- São aposentadas e querem complementar a renda ou mesmo se manterem ativas;
- São donas de casa qualificadas profissionalmente e com tempo disponível;

- São estudantes com tempo disponível ou em férias escolares;
- São jovens em busca do primeiro emprego;
- Profissionais mais experientes que encontram dificuldade em se recolocar.

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 empregos, possam exercer suas profissões e habilidades.

Segundo dados constantes do Novo Painel de Informações do CAGED, no ano de 2024 mais de 30% dos contratos de trabalho temporário foram firmados com jovens entre 18 e 24 anos e quase 22% com profissionais acima de 40 anos de idade. Isto mostra como o trabalho temporário pode auxiliar grupos de profissionais que encontram dificuldade em se colocar ou recolocar no mercado de trabalho.

Além dos aspectos sociais, o trabalho temporário também desempenha um papel econômico por permitir o aumento da produtividade média da mão de obra das empresas, garantindo agilidade no preenchimento de posições e composição de quadros para atender demandas transitórias. Isso auxilia na manutenção da competitividade das empresas em sua missão de conquistar e ampliar seu mercado consumidor.

19

Trabalho Temporário: uma sobrevida para o Futuro do Emprego

A crescente automação do trabalho nas indústrias por meio da tecnologia somada à informatização dos sistemas em larga escala vêm proporcionando um aumento de produtividade sem precedentes. Isso acirra a competitividade entre todas as nações por meio da 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 tem

se verificado o agravamento dos índices de desemprego. Um motivo de preocupação 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. O que tende a elevar os índices de desemprego, mesmo considerando o crescimento verificado no setor de serviços e na indústria do lazer.

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

Essas reflexões têm motivado debates nos organismos nacionais e internacionais dedicados às relações do trabalho, na busca de soluções. 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.

Air Force One: reabastecendo o avião em pleno voo

As empresas de trabalho temporário assumem enorme responsabilidade neste momento atual em que vivemos, 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”. Segundo ele, as empresas especializadas nessa modalidade de contratação não são meras intermediárias entre os profissionais temporários e as empresas tomadoras. No contexto de hoje, são viabilizadoras de acesso ao emprego e facilitadoras do processo, representando um importante fator de treinamento e geração de mão de obra.

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.

A empresa de trabalho temporário cumpre, portanto, uma relevante função social através da relação tríplice que se estabelece. 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.

Podemos dizer também que as empresas de trabalho temporário se tornaram um parceiro estratégico dos clientes. Uma ferramenta de competitividade que traz agilidade e assertividade nas contratações, auxiliando o cliente a não perder nenhuma oportunidade de negócio. É como aquela aeronave-tanque que abastece o Air Force One em pleno voo, permitindo que o avião presidencial dos EUA não se desvie da rota nem precise aterrissar, ganhando tempo para chegar aonde precisa, com toda segurança.

LEITURA DINÂMICA

No passado as relações de trabalho eram bem diferentes das atuais. A contratação de mão de obra temporária como conhecemos hoje evoluiu de maneira empírica e desorganizada após a 2^a Guerra Mundial. Mas passou a ser regulamentada na década de 1970. É hoje a alternativa mais viável para atender demandas que exijam flexibilidade e rápida mobilização de recursos humanos.

23

Cria oportunidades de remuneração digna e imediata, de forma transitória, mas com garantia dos direitos trabalhistas. As empresas de trabalho temporário são um importante fator de aperfeiçoamento prático e geração de mão de obra nesse contexto de automação do trabalho e redução de custos. O trabalhador temporário tende a ter espaço nas empresas que adotam a tecnologia como forma de sobrevivência, porque tem uma experiência enriquecida no trabalho em várias organizações, aprimorando a flexibilidade e capacidade de adequação.

CAPÍTULO 02:

PRINCIPAIS ASPECTOS DO TRABALHO TEMPORÁRIO

Uma Noite na Ópera

*“O mundo inteiro é um palco.
E todos os homens e mulheres não
passam de meros atores. Eles entram e
saem de cena. E cada um no seu tempo
representa diversos papéis.”*

**William Shakespeare,
Como Gostais, Ato II, Cena VII.**

IDEIAS-CHAVE

Um substituto de emergência salva uma das noites mais importantes da história da ópera.

Trabalho temporário é trabalho formal, digno e registrado na CTPS do trabalhador.

É por meio do trabalho temporário que milhões de jovens conquistam o 1º emprego.

Mão de obra temporária não substitui mão de obra permanente das empresas.

Não tem vínculo permanente, porém possui direitos trabalhistas.

Modalidade de contratação que otimiza a produtividade nessa era de redução de custo.



Se o mundo inteiro é um palco, como acreditava Shakespeare, o mundo por trás do palco, dos bastidores, da coxia, das cortinas, saindo da ficção e entrando na realidade também é rico em histórias. E uma delas retrata bem um drama vivido por muitas empresas em momentos cruciais.

Joan Sutherland foi uma das maiores sopranos de todos os tempos. Em 1962, ganhou o Grammy como melhor cantora lírica. Em 1965, no auge da sua consagração, estava em uma temporada nos Estados Unidos como protagonista da ópera *Lucia di Lammermoor*, de Donizetti.

27

Só que horas antes de uma das apresentações, o tenor principal (e seu par na trama) adoeceu repentinamente. Para agravar a situação, não tinham um cantor substituto preparado, como seria de praxe.

Para quem não sabe, tanto no teatro como na ópera, existem profissionais substitutos que acompanham todos os ensaios e se preparam constantemente, para assumir o papel do artista principal em caso de imprevisto. São os chamados *understudy*. São como reservas em um time de futebol. Treinam junto com os titulares, são constantemente avaliados, aprimorados. E ficam no banco esperando serem chamados para uma substituição.

Joan indicou às pressas um jovem tenor, completamente desconhecido daquele público. Por ser uma medida de emergência, não houve tempo de ensaiar e prepará-lo.

Chegou a hora da apresentação. Teatro lotado. Foi anuciado ao público que o tenor principal seria substituído aquela noite. Algumas pessoas levantaram da plateia e foram embora. A cortina se abriu e o espetáculo começou.

A melhor maneira de descrever o que aconteceu naquela noite de fevereiro é contar o que aconteceu dois meses depois, em 28 abril. O jovem tenor faria sua estreia no teatro de ópera mais famoso do mundo, o Scala de Milão, no espetáculo *La Bohème*, no papel do protagonista Rodolfo, sob a regência do maestro mais rigoroso e respeitado da época, Herbert Von Karajan.

Foi inclusive Karajan que convidou (alguns dizem que exigiu) esse jovem a fazer o papel principal. O nome dele? Luciano Pavarotti. Considerado depois, ao longo de uma carreira de sucesso absoluto de mais de 4 décadas, um dos maiores tenores de todos os tempos.

28

Trabalho Temporário: porta de entrada para a primeira oportunidade

A história contada acima representa bem como é importante uma empresa ter um bom parceiro de contratação de temporários para suprir demandas urgentes.

Assim como na arte, o mundo dos negócios é cheio dessas oportunidades em que uma boa performance pode levar a um novo patamar. Toda empresa se depara com várias situações que são a sua grande noite, o seu espetáculo de gala, a sua obra-prima. O desempenho precisa ser impecável.

Porque o show não pode parar. Tudo que se quer é que público aplauda o espetáculo. E compre ingressos para a próxima temporada.

Essa história também reflete uma importante função social que se faz realidade até hoje: é por meio do trabalho temporário que milhares de jovens conquistam a primeira oportuni-

dade de trabalho formal, acumulam experiência e ampliam as estatísticas positivas de empregabilidade.

Estudos da World Employment Confederation - WEC revelam que, após a experiência como temporário, a chance de conseguir um emprego permanente aumenta em 60% e que o risco de permanecer desempregado cai de 36% para 12%.

Por isso, é muito importante nos aprofundarmos nos principais aspectos do Trabalho Temporário.

Por definição legal, trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. Vale lembrar que o trabalho temporário regido pela Lei 6.019/74 não concorre com o emprego permanente definido na CLT.

29

É preciso ser firmado um contrato de prestação de serviços entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços.

A lei determina a igualdade entre o trabalhador temporário e o empregado permanente, pois estabelece os mesmos direitos e obrigações: carga horária compatível, repouso semanal remunerado e salário equivalente à função exercida.

Como utilizar corretamente o trabalho temporário

O primeiro ponto para se extrair os comprovados benefícios desse regime jurídico de contratação é ter em mente uma premissa já mencionada anteriormente: a mão de obra temporária não substitui a mão de obra do quadro permanente das empresas.

A prova mais contundente dessa afirmativa é o percentual de utilização do trabalho temporário verificado em todos os

países em que está presente, onde a mão de obra temporária raras vezes ultrapassa 2% (dois por cento) do total de empregados permanentes.

Atualmente, raros são os países que não utilizam o Trabalho Temporário, sendo esse percentual bastante pequeno se considerarmos o absenteísmo normal que ocorre em qualquer tipo de empresa, ou seja:

- *Afastamentos por férias - aproximadamente 10% do quadro de empregados permanentes*
- *Afastamentos por doenças - aproximadamente 1%*
- *Afastamentos por treinamento - aproximadamente 0,3%*
- *Afastamentos por acidentes do trabalho - aproximadamente 0,2%*

Em épocas passadas, essas ausências eram supridas por outro funcionário do quadro permanente que passava a acumular funções, o que levava em algumas situações, a sobrecarga de trabalho e queda de produtividade.

30

Mais recentemente, com o enxugamento expressivo nos seus quadros de empregados permanentes, buscando ganhar competitividade nos mercados globalizados, altamente automatizados e informatizados, as empresas abandonaram essa prática.

Atualmente, com as ferramentas de controle de produtividade, nenhum empregado permanente dispõe de tempo ocioso, nem mesmo para dar conta da demanda complementar de serviços que ocorre em diversas áreas das empresas em determinadas épocas do ano, como:

- *Promoção e Vendas: Feiras, pesquisas, promoções, demonstrações de produtos, Dia das Mães, Dia dos Pais, Páscoa, Natal e outros.*
- *Produção e Logística: Pedidos adicionais em virtude de boa performance nas vendas ou de sazonalidade e outros.*
- *Departamento Pessoal: e-Social, contratos de trabalho, admissões, rescisões, folhas de pagamento, benefícios, Informes de Rendimentos e outros.*

- Administração: expedição, arquivo, rotinas administrativas e outros.
- Finanças: Contas a receber, contas a pagar, crédito e cobrança e outros.
- Tecnologia da Informação: Implantação de sistemas, atualização de softwares e outros.

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

Bom para todas as partes

O Trabalho Temporário foi se aperfeiçoando durante o tempo e hoje se constitui em uma modalidade que traz benefícios inegáveis para todas as partes envolvidas, direta e indiretamente.

PARA O TRABALHADOR TEMPORÁRIO

- Trabalho formal registrado na CTPS do trabalhador com direitos garantidos por Lei.
- Oportunidade de mostrar seu desempenho profissional em uma empresa de médio e grande porte.
- Agilização no processo da sua colocação ou recolocação em termos permanentes no mercado de trabalho.
- Possibilidade de conhecer outros ambientes de trabalho e adquirir experiências variadas.
- Subsistência digna nas fases entre um emprego e outro.
- Possibilidade de aproveitamento de jovens em idade pré-militar, estudantes, gestantes na fase inicial de gravidez e aposentados.
- Condição de segurado do INSS e contagem de tempo para aposentadoria.
- Participação no PIS.
- Depósitos fundiários no FGTS.

31

PARA A EMPRESA TOMADORA OU CLIENTE

- Atendimento à demanda complementar de serviços por curtos períodos, ocasionada por elevação do volume de trabalho nas diversas áreas das empresas, sem gerar imagem irreal de alta rotatividade.

- Otimização da produtividade através da continuidade dos serviços, sempre que ocorrerem imprevistos no seu quadro permanente representados por afastamentos em virtude de férias, doenças, acidentes do trabalho, licenças maternidade, treinamentos e outros.
- Economia de tempo no recrutamento e seleção dos temporários.
- Velocidade de adaptação às alterações do mercado.
- Maior flexibilidade na mobilização e desmobilização de parte da força de trabalho necessária conforme o momento.
- Redução da ociosidade de pessoas e instalações.
- Opção para contratação do trabalhador temporário no seu quadro permanente, após o término do “Contrato de Trabalho temporário”, sem custos adicionais ou taxas de agenciamento, bastando para tanto comunicar a intenção à empresa de trabalho temporário.

PARA A EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

32

- 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.
- Aprimoramento da equipe interna e de seus processos de prestação de serviços.

PARA A SOCIEDADE E GOVERNOS

- Redução dos índices de desemprego.
- Redução de gastos com Seguro-Desemprego.
- Melhor distribuição de renda.
- Arrecadação de tributos e contribuições bastante expressiva que reverte em benefícios múltiplos para toda a sociedade.
- Melhoria no poder de consumo dos Trabalhadores.

O Trabalhador Temporário e os aspectos legais dessa modalidade

A seguir listamos as definições do trabalho temporário, organizadas de maneira a facilitar tanto a leitura aprofundada, bem como a localização da informação para consultas rápidas.

TRABALHO TEMPORÁRIO:

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

TRABALHADOR TEMPORÁRIO

É a pessoa física contratada por empresa de trabalho temporário colocada à disposição de uma empresa tomadora de serviços, destinada a atender a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços

33

EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO:

Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Emprego, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.

EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS:

Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no parágrafo acima.

A empresa tomadora de serviços ou cliente exercerá o poder técnico, disciplinar e diretivo sobre os trabalhadores temporários colocados à sua disposição

É responsabilidade da empresa tomadora garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado. A tomadora de serviços estenderá

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

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS FIRMADO ENTRE AS EMPRESAS:

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

- I - Qualificação das partes;*
- II - Motivo justificador da demanda de trabalho temporário;*
- III - Prazo da prestação de serviços;*
- IV - Valor da prestação de serviços;*
- V - Disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.*

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

34

O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços e está intrinsecamente vinculado a um dos motivos justificadores previstos na Lei 6.019/74. Cessado o motivo justificador da demanda que deu origem à contratação, ou seja: substituição transitória de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços ou, ainda, vencido o prazo legal, deverá o contrato ser encerrado.

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

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.

O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo

empregador, não poderá exceder o prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não. E poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido acima, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

O contrato individual de trabalho temporário não se confunde com o contrato por prazo determinado previsto no artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Importante ressaltar que o encerramento do contrato de trabalho temporário não configura dispensa sem justa causa ou despedida arbitrária.

MOTIVOS JUSTIFICADORES:

1. Substituição transitória de pessoal permanente.

Ausências previsíveis ou imprevisíveis do empregado permanente na empresa tomadora de serviços, causadas por diferentes motivos, como:

- *Licenças legais (maternidade, paternidade, outras)*
- *Afastamentos por motivo de saúde*
- *Acidentes de trabalho*
- *Férias*
- *Treinamentos externos*
- *Outros*

35

2. Demanda complementar de serviços.

Considera-se demanda complementar de serviços aquela proveniente de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, que tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal;

Exemplos de demandas complementares:

- *Sazonalidades*
- *Datas comemorativas*
- *Pedidos extraordinários de clientes*
- *Picos de produção*

RELAÇÃO ENTRE EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO E TOMADORA DE SERVIÇOS

As relações entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços são regidas pela lei 6.019 de 03 de janeiro de 1974 com as alterações introduzidas pela Lei 13.429, de 31 de março de 2017.

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

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

Na prática, adota-se, frequentemente, o procedimento das empresas elaborarem entre si um contrato único de prestação de serviços por tempo determinado ou indeterminado, que será acrescido com termos de inclusão específicos para cada trabalhador temporário disponibilizado pela Empresa de Trabalho Temporário para a Tomadora de Serviços.

REQUISITOS PARA FUNCIONAMENTO DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

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

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

As empresas que não possuem registro de “Empresa de Trabalho Temporário” no Ministério do Trabalho e Emprego são proibidas de disponibilizar trabalhadores temporários para outras empresas.

CREDENCIAMENTO LEGAL

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

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

- Registro na Junta Comercial do Estado
- Certidão Negativa de Débitos Relativos aos Tributos Federais e a Dívida Ativa da União – Receita Federal do Brasil - Imposto de Renda e INSS;
- Certificado de Regularidade do FGTS - Caixa Econômica Federal
- Certidão Negativa de Tributos Mobiliários – Prefeitura Municipal da sede
- Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas – Justiça do Trabalho.
- Certidão Negativa de Falência e Concordata - Poder Judiciário Estadual e Municipal – empresa e sócios
- Certidão Negativa de Protestos – Cartórios de Protestos - empresa e Sócios
- Certidão de Registro – Conselho Regional de Psicologia
- Certidão de Registro – Conselho Regional de Administração

37

RETORNO DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO À MESMA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS

O trabalhador temporário que prestou serviços a uma empresa tomadora poderá ser colocado novamente à disposição da

mesma empresa em novo contrato de trabalho temporário somente após decorridos 90 (noventa) dias do término do contrato anterior. Caso não seja observado o intervalo de 90 (noventa) dias exigido pela Lei 6.019/74, será caracterizado vínculo empregatício com a tomadora de serviços.

VÍNCULO DE EMPREGO

Conforme o artigo 10º da Lei 6.019/74, qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

ANOTAÇÕES NO E-SOCIAL E NA CTPS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

As empresas de trabalho temporário, por força dos dispositivos legais que regem a matéria (Lei no 6.019/74 e alterações introduzidas pela Lei 13.429 de 31.03.2017), deverão, independente de firmar contrato escrito de trabalho com os prestadores de serviços temporários (trabalhadores), lançar os dados do trabalhador e do contrato de trabalho temporário no Sistema de escrituração digital de obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas – E-Social e em sua CTPS Digital.

38

DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

Aos trabalhadores temporários são previstos os seguintes direitos, dispostos no art. 12 da Lei no. 6.019/74 com as alterações da Lei 13.429 de 31.03.2017 e no art. 70 da CF:

- a) Remuneração equivalente à percebida pelos empregados desde mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculada a base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;
- b) Jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento);
- c) Férias proporcionais indenizadas acrescidas do terço constitucional, por mês trabalhado, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 dias (art. 250 da Lei 5.107 de 13/09/1966);
- d) Repouso semanal remunerado;
- e) Adicional por trabalho noturno;

- f) Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS conforme Lei 8.036 de 11.05.1990 em substituição à indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 avos do pagamento recebido;
- g) 13º salário correspondente a 1/12 da última remuneração, por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 dias, com base no art. 7º VIII, da CF;
- h) Salário família;
- i) Adicional por trabalho insalubre ou perigoso conforme legislação em vigor;
- j) Vale-transporte;
- k) Seguro contra acidente do trabalho;
- l) São assegurados ao trabalhador temporário os benefícios e os serviços da Previdência Social, como segurado obrigatório na condição de empregado (Lei no. 8.213/91, art. 11, inciso I, alínea "b").

OBS: INDENIZAÇÃO - LEI 6.019 ART. 12º LETRA "F"

A Lei 6.019/74 em seu artigo 12, letra "f", atribuía ao temporário o direito a uma indenização por dispensa sem justa causa ou término normal de contrato equivalente a 1/12 avos da sua remuneração.

39

Entretanto, não concedeu ao trabalhador temporário o direito ao FGTS, muito embora esse direito já contemplasse os empregados celetistas desde o advento da Lei 5.107 de 13.09.1966, de onde se depreende que o legislador entendeu que não faria sentido a extensão de mais um direito a mesmo título ao trabalhador temporário.

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

Posteriormente, a Lei 8.036, de 11.05.1990, consolidou esse entendimento estendendo o direito ao FGTS a todos os trabalhadores. Assim, de fato, o direito a indenização prevista na Lei 6.019/74 foi substituído pelo direito aos depósitos no FGTS.

O Ministério do Trabalho e Previdência Social também entendeu, na época, que o direito do trabalhador temporário a indenização prevista no Art. 12 da Lei 6.019/74 foi substituído pelo direito aos depósitos no FGTS, expedindo orientação para sua fiscalização do trabalho não mais elencando a “indenização” entre os direitos do trabalhador temporário a serem fiscalizados, por meio da sua Instrução Normativa MTPS nº 9 de 08.11.1991.

Reforçando esse entendimento, o artigo 6º do Decreto 10.854/2021, determina que ao trabalhador temporário serão assegurados os seguintes direitos:

I - Remuneração equivalente àquela percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora de serviços ou cliente, calculada à base horária, de modo a garantir, em qualquer hipótese, o salário-mínimo regional;

II - Pagamento de férias proporcionais, calculado na base de um doze avos do último salário percebido, por mês trabalhado, nas hipóteses de:

a) dispensa sem justa causa;

b) pedido de demissão; ou

c) término normal do contrato individual de trabalho temporário;

III - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, na forma prevista em lei;

IV - Benefícios e serviços da Previdência Social;

V - Seguro de acidente do trabalho; e

VI - Anotação da sua condição de trabalhador temporário em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social Digital, em anotações gerais.”

Parágrafo único. Para fins do disposto no inciso II, será considerada como mês completo a fração igual ou superior a quinze dias.

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 55,854% da remuneração total, conforme demonstrativo a seguir.

INSS	20,000%
SALÁRIO-EDUCAÇÃO	2,500%
RAT (SAT X FAP)	3,114%
FGTS	8,000%
FÉRIAS	8,330%
1/3 DE FÉRIAS	2,780%
13º	8,330%
INCIDÊNCIAS INSS/FGTS	2,800%
TOTAL	55,854%

ENQUADRAMENTO SINDICAL DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

Conforme jurisprudência pacificada na Justiça do Trabalho, o enquadramento sindical dos trabalhadores temporários coloados à disposição das tomadoras de serviços deve se dar pelo sindicato da categoria destas.

41

Já os empregados internos das empresas de trabalho temporário contratados pela CLT devem ser enquadrados na categoria sindical que representa os trabalhadores destas empresas (ver capítulo sobre entidades sindicais).

PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

Ao trabalhador temporário, nos termos do artigo 12, alínea “h” da Lei 6.019/74, é garantida a proteção previdenciária devendo a empresa reter do temporário a alíquota correspondente a seu salário de contribuição e repassá-la ao INSS

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

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

Para o recolhimento da contribuição previdenciária relativa

aos trabalhadores temporários deve ser utilizado o código FPAS 650 e o código SAT de 3,00% correspondente à atividade preponderante.

O trabalhador temporário e os empregados permanentes da empresa de trabalho temporário contribuem para a Previdência Social de acordo com a tabela de descontos vigente à época da contratação.

ACIDENTE DO TRABALHO

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

Não existindo mais seu motivo justificador, por exemplo, substituição de pessoa enferma que reassume o cargo, o contrato se encerra independentemente das consequências do acidente que tenham afastado o temporário.

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

42

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

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA TRABALHADORA TEMPORÁRIA GESTANTE

Conforme artigo 10, parágrafo primeiro, inciso II, alínea “b” dos Atos das disposições Transitórias da Constituição Federal é proibida a dispensa arbitrária da empregada gestante, até cinco meses após o parto.

Entretanto, essa norma se aplica exclusivamente aos contratos de trabalho firmados sob a proteção de CLT, com vínculo de emprego.

A trabalhadora temporária, por sua vez, firma contrato de

trabalho sob a proteção da Lei 6.019/74, sem vínculo de emprego, por prazo limitado disposto na Lei 6.019/74 não sendo atingida, portanto, por essa norma legal. O encerramento do contrato de trabalho temporário não caracteriza em nenhuma hipótese dispensa sem justa causa ou arbitrária.

Como é notoriamente conhecido o contrato por prazo determinado é uma modalidade especial do contrato individual de trabalho da CLT, arts 443/445, e é inconfundível com contrato de trabalho temporário regido pela Lei 6.019/74.

Confundir contrato de trabalho temporário com relação de emprego definida no art. 447 da CLT, importa em grave equívoco.

Para que haja relação de emprego no contrato individual de trabalho, é obrigatoriedade a presença de empregador e empregado, assim como a não eventualidade citada no artigo 3º da CLT, características inexistentes no caso da Lei 6.019. O Trabalhador temporário é por obrigação legal um trabalhador eventual, que não possui característica de habitualidade junto às empresas prestadora ou tomadora de serviços.

43

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

Ao firmar contrato de trabalho temporário o trabalhador conhece, por ser cláusula contratual, a vinculação do período à necessidade transitória que o justificou ou então ao prazo máximo determinado na Lei. Desta forma, não se configura dispensa imotivada, mas resilição contratual por decurso do prazo legal ou por encerramento da necessidade transitória.

Assegurar garantia de emprego a trabalhador temporário resulta na violação da Lei que trata da matéria. Superada a situação transitória que o legitimou ou transcorrido o prazo

autorizado pela Lei 6.019/74, de 180 dias e eventual prorrogação por até mais 90 dias deixa o contrato de ser lícito.

A não aplicabilidade do artigo 10, parágrafo 1º, inciso II, alínea “b” dos Atos das disposições Transitórias da Constituição Federal, longe de ser prejudicial às trabalhadoras temporárias, torna-se um benefício, uma vez que as empresas de trabalho temporário não fazem objeção em contratar mulheres grávidas para trabalhos de curta duração sob a proteção da Lei 6.019/74. Assim, as trabalhadoras temporárias gestantes têm possibilidade de obter renda em situações que a obtenção do trabalho permanente é quase impossível.

AVISO PRÉVIO E MULTA DO FGTS

Nos contratos de trabalho temporário, o trabalhador não faz jus a aviso prévio e a multa de 40% calculada sobre os depósitos do FGTS, de vez que nessa modalidade contratual não se configura despedida arbitrária ou sem justa causa em razão do prazo ser vinculado a uma necessidade transitória ou limitado pela Lei 6.019/74.

44

BANCO DE HORAS PARA TRABALHADOR TEMPORÁRIO

A princípio deve se levar em conta que não há qualquer vedação para a implantação do Banco de Horas para os trabalhadores temporários, com fundamentação legal no § 2º do Art. 59 da CLT, conforme segue.

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

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

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Quando do encerramento do contrato de trabalho temporário por término da necessidade que o justificou ou por decurso do prazo permitido no art. 10 da Lei 6.019/74, a empresa de trabalho temporário emite o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT com código de afastamento “04” e fornece ao trabalhador temporário.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO POR JUSTA CAUSA

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

SEGURO-DESEMPREGO

A Lei no 7.998 de 11.01.1990 que regulamenta o Programa de Seguro-Desemprego dispõe que o trabalhador somente terá direito a perceber o seguro-desemprego no caso de dispensa sem justa causa inclusive a indireta, e desde que comprove as demais exigências contidas nessa legislação.

45

Considerando que o contrato de trabalho temporário sob a proteção da Lei 6.019/74, encerra-se por decurso natural do prazo permitido por essa lei e não em face de dispensa sem justa causa ou arbitrária, fica patente que o benefício do seguro-desemprego não se estende ao trabalhador temporário.

Por outro lado, caso o trabalhador esteja recebendo as parcelas do seguro-desemprego e venha a ser contratado para uma oportunidade de trabalho temporário, seu direito não é cancelado. O seguro desemprego fica suspenso pelo período do contrato de trabalho temporário, e poderá ser retomado quando do encerramento deste. Assim, o trabalhador poderá, ao término do contrato de trabalho temporário, receber as parcelas que ainda faltam de seu seguro desemprego.

COMO OBTER MELHOR DESEMPENHO DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

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

FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO - EXIGÊNCIAS

46

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

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

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

A empresa tomadora de serviços é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, bem como pelo recolhimento das contribuições previdenciárias conforme o disposto no Art. 31 da Lei no 8.212, de 24.07.1991.

Há responsabilidade da empresa tomadora de serviços por culpa “in elegendo” nos casos em que ela contrata com empresa de trabalho temporário que não preenche os requisitos legais para sua constituição, ou seja, aqueles elencados nos artigos 6º da Lei 6.019 de 03.01.1974 com as alterações introduzidas pela Lei 13.429 de 31.03.2017.

A responsabilidade recai exclusivamente na empresa tomadora de serviços quando a intermediação for ilegal. Essa é a interpretação dada pelos nossos tribunais, conforme se deflui do Enunciado nº 331, item I, do Tribunal Superior do Trabalho.

O direito não reconhece a intermediação da empresa de trabalho temporário irregular. Nesse caso reconhece apenas a relação entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços, a qual se transforma em relação de emprego por prazo indeterminado sob a proteção da CLT.

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

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

47

NULIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

São motivos ensejadores de nulidade da contratação de trabalhadores temporários:

- *Falta de registro da empresa de trabalho temporário no MTE (art. 6º da Lei 6.019/74);*
- *Falta de contrato de prestação de serviços de disponibilização de mão de obra temporária entre empresa de trabalho temporário e empresa tomadora de serviços. (art. 10º da Lei 6.019/74);*
- *Quando não constar expressamente no contrato de prestação de serviços ou em seus aditivos o motivo justificador da demanda, bem como as modalidades de remuneração da prestação de serviços (art. 2º e art. 12º da Lei 6.019/74);*
- *Falta de contrato escrito entre a empresa de trabalho tem-*

porário e cada um dos trabalhadores disponibilizados (art. 11º da Lei 6.019/74);

- Falta de anotação da condição de temporário na CTPS do trabalhador (art. 12º da Lei 6.019/74);*
- Contratação de estrangeiro com visto provisório na condição de trabalhador temporário (art. 17º da Lei 6.019/74);*
- Cobrança de qualquer taxa do trabalhador temporário a título de mediação (art. 18º da Lei 6.019/74);*
- A permanência do trabalhador na empresa tomadora após o prazo legal ou término da necessidade que justificou e autorizou o contrato temporário;*
- A contratação do mesmo trabalhador, para o mesmo posto, por meio de diversas empresas de trabalho temporário que atuam em sistema de rodízio*

PREÇO E CUSTO DOS SERVIÇOS

É sempre difícil a tarefa de determinar os preços de produtos ou serviços visando a relação Custo x Benefício.

48

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.

Vale 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.

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

A total transparência em relação às receitas e despesas decor-

rentes da disponibilização de mão de obra temporária contratada pela Lei 6.019/74, oferece às Empresas Tomadoras um parâmetro sólido e confiável que permite tomar decisões que não as coloquem em risco.

RECOMENDAÇÕES

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

- As remunerações dos trabalhadores temporários;
- Os encargos trabalhistas, previdenciários, fundiários, securitários e sociais incidentes;
- Os benefícios obrigatórios por lei, pelos Acordos Coletivos de Trabalho e concedidos a pedido das empresas tomadoras de serviço;
- As despesas com o custo fixo das Empresas de Trabalho Temporário;
- Os tributos incidentes sobre a prestação dos serviços.
- A remuneração da Empresa de Trabalho Temporário.

49

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

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 DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

RECEITA BRUTA - Faturamento dos serviços

Remuneração do Trabalhador Temporário		R\$ 3.000,00
Encargos sobre remuneração	55,85%	R\$ 1.675,62
Benefícios obrigatórios (VT e Seguro de Vida)		R\$ 294,25
Outros benefícios (VR - média de R\$ 25,00 por dia)		R\$ 440,00
Atendimento às NRs e outros insumos		R\$ 7,30
Taxa de Serviços	20,00%	R\$ 1.083,43
Tributos incidentes sobre o total do faturamento dos serviços.	13,25%	R\$ 1.034,26
Total do Faturamento dos Serviços		R\$ 7.534,86

50

TRIBUTOS SOBRE O FATURAMENTO - Retidos na fonte

PIS s/ faturamento	1,65%	R\$ 123,64
COFINS s/faturamento	7,60%	R\$ 569,51
ISS sobre faturamento (município de SP)	2,00%	R\$ 149,87
IRRF sobre faturamento	1,00%	R\$ 74,93
CSLL sobre faturamento	1,00%	R\$ 74,93
Total dos tributos retidos diretamente pela empresa tomadora		R\$ 992,88
RECEITA LÍQUIDA		R\$ 6.541,98

DESPESAS

Custos com a mão de obra disponibilizada

Remunerações mensais		R\$ 3.000,00
Encargos sobre remuneração		R\$ 1.675,62
Benefícios		R\$ 734,25
Atendimento às NRs e outros insumos		R\$ 7,30
Custo fixo (conforme tabela a seguir)	13,41%	R\$ 913,60
TOTAL DAS DESPESAS		R\$ 6.555,14
LUCRO BRUTO	3,23%	R\$ 211,21

51

IMPOSTOS SOBRE A RENDA

Imposto de Renda sobre o lucro operacional	15,00%	R\$ 31,68
Adicional do Imposto de Renda 10%	10,00%	R\$ 21,12
Contribuição Social sobre o Lucro Líquido	9,00%	R\$ 19,01
Total dos Impostos sobre a renda	34,00%	R\$ 71,81
LUCRO LÍQUIDO SOBRE FATURAMENTO	2,13%	R\$ 139,40

CUSTO FIXO DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

DESPESAS COM PESSOAL INTERNO - CLT

Folha de pagamento interna: Salários - INSS - FGTS - Avisos Prévios - Férias + 1/3 - Férias Indenizadas - Abonos - 13º Salários - Verbas Rescisórias - Licenças legais remuneradas - Convênios Médicos e Odontológicos - Vales Transporte - Vales Refeição - Cestas Básicas - Treinamentos - Participação nos Lucros ou Resultados (obrigatória por Lei e pelo Acordo Sindical) e outras	6,53%
Folha de pgto Pró-labores sócios, encargos e benefícios	0,35%
PCMSO / PPRA / Outros	0,01%
Sub-Total (s/faturamento)	6,89%

DESPESAS OPERACIONAIS

Propaganda e Publicidade - Campanhas veiculadas na mídia	1,40%
Anúncios de Recrutamento e Seleção e Sites de Empregos	0,82%
Testes e Laudos para avaliação de candidatos	0,06%
Promoções - Patrocínios de eventos - Brindes - outros	0,60%
Sub-Total (s/faturamento)	2,88%

52

DESPESAS ADMINISTRATIVAS

Sede e Filiais: Aluguéis - IPTUs - Condomínios - Taxas - etc	0,88%
Energia elétrica	0,07%
Manutenção das Instalações: pintura, eletricidade, hidráulica, mobiliário etc	0,12%
Transportes: combustível, transporte público, táxis, moto-boys, pedágios, estacionamentos, viagens etc	0,05%
Informática: provedores, servidores, sistemas informatizados de Terceiros	0,54%
Telecomunicações: contas telefônicas, telefones celulares, etc	0,05%
Manutenção preventiva e reparos: veículos, computadores, impressoras, nobreaks, aparelhos de ar-condicionado, telefones, relógios de ponto etc	0,05%

Gráficas: Impressos diversos	0,01%
Papelarias: materiais de escritório em geral e de informática	0,02%
Assessorias Técnicas: Jurídica, Contábil, Qualidade, Auditorias e outras	0,84%
Sindicatos Patronais: Contribuições Associativa, Sindical, Confederativa	0,10%
Associações de classe: Mensalidades - ABRH - CRA - CRP - outros	0,01%
Correios: Sedex, entregas, correspondência em geral	0,01%
Taxas e registros diversos: JUCESP, alvarás e outras	0,01%
Cartórios de Notas: autenticações, reconhecimentos de firmas, photocópias	0,01%
Revistas e Publicações Técnicas	0,02%
Materiais de Copia - Higiene - Limpeza	0,08%
Despesas em Processos Trabalhistas	0,11%
Despesas Diversas	0,10%
Depreciação e Amortização	0,03%
Sub-Total (s/faturamento)	3,11%

53

DESPESAS FINANCEIRAS

Bancárias: taxas de manutenção de conta, cobrança de duplicatas e crédito de folha de pagamento, custo para concessão de prazos para pagamento de duplicatas	0,50%
Sub-Total (s/faturamento)	0,50%

PROVISÃO PARA INVESTIMENTOS EM ATIVO FIXO

Tecnologia da informação, telecomunicação, veículos e equipamentos	0,03%
Sub-Total (s/faturamento)	0,03%

TOTAL DAS DESPESAS INTERNAS S/ O FATURAMENTO

13,41%

Obs.: Esta planilha não contempla lucro das empresas de trabalho temporário

PRAZO PARA PAGAMENTO DOS SERVIÇOS

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

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

Nos preços ofertados não estão embutidos custos financeiros para eventuais concessões de prazos para pagamento dos serviços.

54

Por essas razões o prazo para pagamento da disponibilização de mão de obra temporária varia no máximo de 07 a 10 dias da data da emissão das Notas Fiscais-Faturas de Serviços.

FOLHA DE PAGAMENTO POR TOMADORA DE SERVIÇOS - EXIGÊNCIA

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

COMPROVANTE DE REGULARIDADE COM A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas de trabalho temporário são obrigadas a fornecer às empresas tomadoras de serviços, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. (Atualmente incluída na Certidão Negativa de Tributos Federais e Quanto à Dívida Ativa da União).

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

Sobre o montante dos valores pagos aos trabalhadores tem-

porários a título de remuneração, a empresa de trabalho temporário contribui para a Previdência Social com 20% mais o percentual relativo ao RAT.

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

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS – RETENÇÕES NA FONTE PAGADORA

A empresa tomadora de serviços é obrigada a reter 11% (onze por cento) do valor bruto da Nota Fiscal – Fatura de Serviços e recolher para o INSS a importância retida em nome da empresa de trabalho temporário até o dia 20 do mês subsequente ao da sua emissão, conforme Lei nº 11.933 de 28.04.2009 que alterou a redação do Artigo 31 da Lei nº 8.212 de 24.07.1991.

PROIBIÇÕES

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

55

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

LEITURA DINÂMICA

A história de início de carreira de Pavarotti, como um desconhecido substituto de emergência em uma ópera importante reflete de maneira alegórica a importância das empresas terem um parceiro de trabalho temporário para proporcionar soluções rápidas na composição de equipes para atender demandas. Além de agregar competitividade aos negócios nessa era de redução de custos, esse regime jurídico de contratação formal cumpre uma importante função social porque muitas vezes é a porta de entrada para milhões de jovens ao mercado de trabalho. O trabalho temporário não substitui o quadro permanente de colaboradores, isso é proibido por lei. O trabalhador temporário não possui vínculo permanente com a empresa, mas tem seus direitos assegurados.

CAPÍTULO 03:

A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS

**Terceirização: uma ferramenta
de viabilização de empregos e de
competitividade para empresas.**

*“A melhor maneira de promover
a eficiência no uso de recursos
é a concorrência interna e externa.”* ”
**Roberto Campos, economista
e diplomata do séc. XX.**

IDEIAS-CHAVE

A terceirização tem sido utilizada pelas empresas para garantir agilidade e competitividade em um mercado cada vez mais global.

No Brasil, consolidou-se nos anos 1980 firmando-se como uma prática moderna de gestão e um processo legítimo de parceria entre empresas.

A terceirização optimiza custos, proporcionando bens com preço mais acessível para o consumidor final.

A Lei 13.429/2017 trouxe a necessária segurança jurídica para a prestação de serviços a terceiros.

A regulamentação, assim como a tese de repercussão geral firmada no Tema 725 do STF, permitem a terceirização de todas as atividades de uma empresa.



Apesar de ser um fenômeno econômico e social atribuído ao século XX, a globalização já se fazia presente em diversos momentos da história. Basta lembrar que uma das grandes motivações para a Era das Grandes Navegações no século XV foi a busca de uma nova rota marítima para as Índias.

Uma necessidade urgente desde a queda de Constantinopla em 1453, quando o comércio entre a Ásia e a Europa sofreu um abalo, porque os turcos que tomaram a cidade passaram a cobrar altos impostos dos europeus pelos produtos que passavam pela região.

61

Mas, com certeza, o cenário pós 2^a Guerra Mundial foi o elemento que consolidou a hegemonia de modelo de relações comerciais internacionais. E, logicamente, isso afeta o mercado de trabalho, em especial a prestação de serviços a terceiros, regime de contratação cada vez mais usado pelas empresas para garantir agilidade para atender demandas ou acompanhar as mudanças constantes do mercado, bem como para manter sua competitividade.

Um dos motivos para utilização desse modelo se refere à otimização de custos. Como bem pontuou o economista Milton Friedman em 1980, em sua releitura de um texto clássico sobre um lápis, mostra a dinâmica da globalização na produção de bens, que não seria possível ser realizada de outra maneira.

“Veja este lápis. A madeira da qual ele é feito, vem de uma árvore que foi cortada no estado de Washington. Esse centro preto, o grafite comprimido, creio que que vem de algumas minas na América do Sul. Essa borracha na parte superior veio provavelmente da Malásia, onde a seringueira nem sequer é nativa! Ela foi importada da América do Sul por alguns empresários com a ajuda do governo britânico. Literalmente, milhares de pessoas colaboraram para fazer esse lápis. Pessoas que não falam o mesmo idioma, que praticam religiões diferentes, que poderiam se odiar se algum dia se conhecessem!

Quando você vai à loja e compra esse lápis, na verdade está trocando alguns minutos do seu tempo por alguns segundos do tempo de todas essas milhares de pessoas. O que as reuniu e as induziu a cooperar para fabricar esse lápis? Foi uma operação impessoal dos preços que os reuniu e os levou a cooperar, a fabricar esse lápis, para que você pudesse comprá-lo por uma quantia acessível.”

62

Esse exemplo de Friedman mostra como a terceirização se dá não só entre empresas, mas entre países. Realidade atestada pela globalização desde a década de 1980, com boa parte do mundo terceirizando a manufatura de seus produtos na China.

A terceirização alavancada pela globalização

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

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

Com a terceirização, unem-se os esforços de várias empresas para produzir, com sensíveis ganhos de eficiência e tecnolo-

gia, um bem ou um serviço a preço que o permita concorrer no Brasil ou no exterior.

No Brasil a terceirização consolidou-se nos anos 80 firmando-se como uma prática moderna de gestão e um processo legítimo de parceria entre empresas, sendo uma opção de validade testada e aprovada por grandes e médias empresas públicas e privadas e, por esse motivo, experimenta crescimento contínuo no mercado globalizado.

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

As empresas não conseguem fazer tudo que necessitam com a mesma eficiência. Preferem concentrar-se na sua atividade principal e adquirir bens e serviços especializados. Dentro desse contexto, o principal objetivo da prestação de serviços a terceiros é a busca da especialização e do melhor preço, e não simplesmente do menor preço. Na União Europeia, 90% das grandes empresas compram fora os bens e serviços que utilizam dentro.

63

A produção moderna é realizada em cadeias produtivas que otimizam especialidades, por uma razão muito simples: ninguém é capaz de fazer tudo sozinho. O trabalho passou a ser feito em equipes, unindo parceiros e dividindo responsabilidades no mundo inteiro.

Por exemplo: no Japão, uma montadora de veículos trabalha com 500 fornecedores que, por sua vez, se associam a 2.000 empresas especializadas e no conjunto produzem um veículo campeão mundial de vendas, com um preço atraente e qualidade convincente.

Como resultado, os investimentos crescem e os empregos se multiplicam. Não dá para imaginar qual seria o preço de um apartamento se a construtora, em lugar de contratar serviços

de terceiros especializados, tivesse de realizar todas as atividades com profissionais próprios que, ao cabo de suas tarefas, ficariam ociosos o resto do tempo. Obviamente o preço seria uma exorbitância para o consumidor.

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

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

A consolidação e pacificação das leis sobre a terceirização

64

Finalmente, após quase vinte anos de exaustivos debates, o Congresso Nacional pôs fim à celeuma e aprovou a Lei 13.429 de 31.03.2017, estabelecendo regras mais claras para a prestação de serviços a terceiros, por meio de artigos inseridos na Lei 6.019 de 03/01/1974, que disciplina o trabalho temporário. E que também foi alvo de modernização, criando de uma só vez excelentes perspectivas para uma grande melhoria na qualidade dos bens e serviços produzidos, bem como para diminuição dos índices de desemprego no país.

A Lei 13.429/2017 trouxe a necessária segurança jurídica nas contratações dos mais de 13 milhões de trabalhadores que já prestavam serviços terceirizados na época de sua promulgação. Uma parte desses trabalhadores já atuava na administração pública, mesmo sem regulamentação clara. Dados do Tribunal de contas da União apontavam que 22 mil trabalhadores terceirizados atuavam na esfera federal antes mesmo da promulgação da Lei 13.429/2017, inclusive no Ministério Público Federal e no Ministério Público do Trabalho. Em alguns casos, verifica-se que o

número de trabalhadores terceirizados ultrapassa o de efetivos. Nos setores de energia e óleo e gás por exemplo, o percentual de trabalhadores terceirizados distribuídos nas cadeias de produção, manutenção e distribuição ultrapassam o percentual médio de 55%.

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

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

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

65

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

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

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

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

LEITURA DINÂMICA

Apesar de ser um fenômeno econômico e social atribuído ao século XX, a globalização já se desenhava desde o século XV, com as Grandes Navegações. Mas foi no cenário pós 2^a Guerra Mundial que a globalização se tornou hegemônica na economia mundial. Com isso, a terceirização tem sido utilizada pelas empresas para garantir agilidade e competitividade em um mercado cada vez mais global, otimizando custos de produção e tornando preços mais acessíveis para o consumidor.

Apesar de consolidada como prática desde os anos 1980, a terceirização só foi devidamente regulamentada no Brasil, na Lei 13.429/2017, permitindo esse regime de contratação para todas as atividades de uma empresa. Em muito segmentos, o percentual de trabalhadores terceirizados já é maioria.

CAPÍTULO 04:

PRINCIPAIS ASPECTOS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS

**A terceirização traz velocidade
à competitividade.**

*“Designed by Apple in California.
Assembled in China.
(Projetado pela Apple na Califórnia.
Montado na China.)”*
**Descrição de origem presente
nas embalagens de produtos
da Apple vários anos.**

IDEIAS-CHAVE

A prestação de serviços a terceiros está presente nas relações econômicas entre os países.

No Brasil, a remuneração dos empregados que prestam serviços terceirizados obedecem aos padrões de mercado de acordo com a especialização.

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

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



De todas as inovações das duas primeiras décadas do século XXI, o smartphone é uma das mais importantes por acelerar a revolução digital que mudou a vida de todos.

Muitos consideram o lançamento do iPhone como um dos pontos de partida dessa revolução. Produto responsável em grande parte por tornar a Apple a marca mais valiosa hoje.

Mas se examinarmos mais de perto, vamos constatar que a inovação que levou à criação do iPhone foi a terceirização. Porque ele é a soma de produtos, invenções e patentes de outros. O mérito da Apple foi reunir essas tecnologias e montar em um mesmo dispositivo. Ela terceirizou as competências que não tinha dentro de casa.

71

Agora se desmontarmos o iPhone, vamos descobrir uma genealogia muito interessante.

O conceito de telefone móvel, depois chamado celular, é uma invenção de 1973 da Motorola. A tela de LCD, usada nos aparelhos hoje, é dos anos 1960, projeto desenvolvido pela RCA. A tela touchscreen sensível ao toque começou a ser criada nos anos 1960 pelo centro de pesquisas britânico Royal Radar Establishment.

O primeiro microprocessador da história é o Intel 4004, do início da década de 1970. A memória RAM foi desenvolvida pela IBM nos anos 1960. A bateria de íon de lítio foi inventada por um químico britânico da Exxon nos anos 1970.

Os primeiros sistemas operacionais foram produzidos pela IBM, para seu cliente General Motors, na década de 1950.

A invenção que quase revolucionou a 2ª Guerra Mundial, mas revoluciona o seu dia a dia até hoje

Mas de todas essas histórias, a mais interessante é a tecnologia que possibilitou o desenvolvimento do Wi-Fi, o GPS e Bluetooth. Foi criada em 1942, em plena 2ª Guerra Mundial. Chamada de “frequency hopping”, era um sistema revolucionário que alternava entre frequências de rádio para evitar que um sinal fosse bloqueado. Isso permitia guiar torpedos sob a água sem serem detectados pelo inimigo. Isso dava uma grande vantagem aos EUA na guerra contra os nazistas, poderia ter antecipado o fim do conflito. Mas o Departamento de Guerra do EUA considerou uma tecnologia complicada demais para ser realizada na época. O projeto foi retomado em 1962, quando passou a ser usado por tropas militares americanas em Cuba, após a crise da Baía dos Porcos, que quase levou a uma guerra nuclear com a então União Soviética.

72

O mais fascinante nessa história é que essa invenção revolucionária, que possibilitou o uso do Wi-Fi, GPS e Bluetooth, indispensáveis no seu smartphone hoje, não foi criada por cientistas ou técnicos, mas por uma atriz de cinema. Hedy Lamarr, musa dos anos 1940, que contracenou com nomes como Clark Gable e James Stewart, mais conhecida pelo clássico Sansão e Dalila.

Esse é apenas um dos exemplos de como a terceirização é um componente estratégico da inovação e de aumento de competitividade. Ainda mais na economia ligada em rede como a de hoje.

Aspectos legais da prestação de serviços a terceiros

A prestação de serviços a terceiros, também denominada de terceirização de serviços, é atividade empresarial regulamentada pelos Artigos. 593 e seguintes do Código Civil Brasileiro, pela Lei no 13.429, de 03/03/2017, por meio da inserção de artigos na Lei no 6.019 de 03/10/1974, com as alterações promovidas pela Lei 13.467 de 14/07/2017 (reforma trabalhista) e pelo Decreto 10.854 de 10/11/2021.

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

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

73

DEFINIÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

A EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS

É a pessoa jurídica de direito privado constituída para prestar serviços especializados à contratante, de acordo com sua capacidade técnica e econômica.

A EMPRESA CONTRATANTE DE SERVIÇOS

É a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com uma empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive na sua atividade principal.

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

RELAÇÕES ENTRE CONTRATANTE E CONTRATADA

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

REQUISITOS PARA FUNCIONAMENTO DA EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS

I - Prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ).

II - Registro na Junta Comercial.

III - Capital social compatível com o número de empregados,

observando-se os seguintes parâmetros:

a) Empresas com até 10 (dez) empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

b) Empresa com mais de 10 (dez) e até 20 (vinte) empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais).

c) Empresas com mais de 20 (vinte) e até 50 (cinquenta) empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais).

d) Empresas com mais de 50 (cinquenta) e até 100 (cem) empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

e) Empresas com mais de 100 (cem) empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

74

CRENDENCIAMENTO LEGAL

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

- Registro na Junta Comercial do Estado
- Certidão Negativa de Débitos Relativos aos Tributos Federais e a Dívida Ativa da União - Receita Federal do Brasil - Imposto de Renda e INSS;
- Certificado de Regularidade do FGTS - Caixa Econômica Federal
- Certidão Negativa de Tributos Mobiliários - Prefeitura Municipal da sede
- Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas - Justiça do Trabalho.
- Certidão Negativa de Falência e Concordata - Poder Judiciário Estadual e Municipal - empresa e sócios
- Certidão Negativa de Protestos - Cartórios de Protestos - empresa e Sócios
- Certidão de Registro - Conselho Regional de Psicologia
- Certidão de Registro - Conselho Regional de Administração

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

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

75

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

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

prográficas, gráficas e afins, turismo, hospedagem e eventos, instalação, colocação e montagem de bens, e outras.

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

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

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

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

SUBORDINAÇÃO

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

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

ACIDENTE DO TRABALHO

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

VÍNCULO DE EMPREGO

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

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

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

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

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

PREÇO E CUSTO DOS SERVIÇOS

As mesmas considerações sobre o preço e o custo do serviço de disponibilização de mão de obra temporária feitas no capítulo 2 deste livro valem também para a prestação de serviços a terceiros.

77

Os preços em empresas que atuam nesse mercado são pouco flexíveis. A relação Custo x Benefício para a empresa contratante ou cliente deve considerar aspectos de expertise, idoneidade, legalidade, solidariedade e qualidade na prestação dos serviços.

RECOMENDAÇÕES

É importante lembrar sempre que o valor pago pelas empresas Contratantes de serviços/ clientes relativos ao serviço prestado pode variar de acordo com o volume de trabalhadores da equipe disponibilizada, o nível de especialização do serviço a ser executado, as exigências das atividades que serão desenvolvidas pela equipe, a quantidade e os valores dos equipamentos/insumos que serão cedidos pela empresa contratada à sua equipe e precisa no mínimo cobrir os seguintes custos:

- As remunerações dos trabalhadores disponibilizados;
- Os encargos trabalhistas, previdenciários, fundiários, securitários e sociais incidentes;
- Os benefícios obrigatórios por lei, pelos Acordos Coletivos de Trabalho e concedidos a pedido das empresas tomadoras de serviço;
- As despesas com o custo fixo das Empresas prestadoras de serviço;
- Os valores dos equipamentos e insumos que eventualmente serão cedidos pela empresa prestadora;
- Os tributos incidentes sobre a prestação dos serviços.
- A remuneração da Empresa prestadora de serviço.

Nas negociações de preços que envolvam a contratação deste tipo de serviço as empresas devem sempre analisar se estes valores têm condições de cobrir todos os custos inerentes.

Um desequilíbrio na relação comercial poderá levar a problemas futuros e eventuais passivos trabalhistas nos quais as empresas Contratantes poderão ser responsabilizadas de forma subsidiária.

78

REGULARIDADE COM A PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

A empresa contratante é obrigada a reter 11% (onze por cento) do valor bruto da Nota Fiscal – Fatura de Serviços e recolher para o INSS a importância retida em nome da empresa de prestação de serviços a terceiros até o dia 20 do mês subsequente ao da sua emissão, conforme Lei nº 11.933 de 28.04.2009 que alterou a redação do Artigo 31 da Lei nº 8.212 de 24.07.1991.”

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

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

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

Os empregados permanentes da empresa de prestação de serviços a terceiros contribuem para a Previdência Social, de acordo com a tabela de descontos vigente à época da contratação.

ENCARGOS INCIDENTES SOBRE A REMUNERAÇÃO DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO

Os trabalhadores que prestam serviços a terceiros por intermédio das empresas prestadoras de serviços são contratados pela CLT e, portanto, seguem a legislação vigente para os contratos regidos por ela.

79

Os encargos trabalhistas, previdenciários, fundiários, securitários e sociais, representam um percentual de 80,92% da remuneração total, conforme tabela a seguir.

ENCARGOS SOBRE REMUNERAÇÃO

GRUPO A

INSS - Lei 8.212 - 24.07.1991	20,00%
Salário Educação	2,50%
SEBRAE	0,60%
SESC	1,50%
SENAF	1,00%
INCRA	0,20%
RAT (FAP x SAT)	3,11%
FGTS - Lei 8.036/1990	8,00%
Subtotal do Grupo A	36,91%

GRUPO B

Férias	8,33%
Abono de Férias de 1/3	2,78%
13º Salário	8,33%
Aviso Prévio Indenizado	8,33%
13º Salário sobre aviso Prévio	0,69%
Férias + 1/3 sobre Aviso Prévio	0,93%
Subtotal do Grupo B	29,39%

GRUPO C

Multa por dispensa sem justa causa	4,11%
Subtotal do Grupo C	4,11%

GRUPO D

Incidência Grupo A sobre Férias + 1/3	4,09%
Incidência Grupo A sobre 13º Salário	3,08%
Indenizado	3,08%
Incidência Grupo A sobre 13º Salário s/ Aviso Prévio	0,26%
Subtotal do Grupo D	10,51%
TOTAL GERAL	80,92%

PRAZO PARA PAGAMENTO DOS SERVIÇOS

A prestação de serviços a terceiros, assim como a disponibilização de trabalhadores temporários, tem tratamento comercial diferenciado quanto ao prazo para pagamento das Notas Fiscais de Serviços.

Essa diferenciação prende-se ao fato de que a empresa de prestação de serviços normalmente tem predominância de seus custos e despesas atrelados ao uso intensivo de mão de obra. Por este motivo não tem como negociar prazos para pagamento das remunerações com seus empregados fixos e com os trabalhadores terceirizados, tão pouco com os órgãos públicos para os quais recolhe encargos trabalhistas, previdenciários, securitários, fundiários e sociais, bem como recolhe os tributos incidentes sobre o faturamento.

Por essas razões, o prazo para pagamento da prestação de serviços a terceiros também deve variar no máximo de 07 a 10 dias da data da emissão das Notas Fiscais-Faturas de Serviços.

LEITURA DINÂMICA

De todas as inovações das duas primeiras décadas do século XXI, o smartphone é uma das mais importantes que acelerou a revolução digital que mudou a vida de todos. Esse dispositivo inovador na verdade é a soma de produtos, invenções e patentes de várias empresas. Um modelo de inovação terceirizada para a criação de produtos. A terceirização também tem sido utilizada pelas empresas para garantir agilidade e competitividade em um mercado cada vez mais globalizado. Otimiza custos e torna os preços mais acessíveis para o consumidor. A prestação de serviços a terceiros, também denominada de terceirização de serviços, é atividade empresarial regulamentada pelos Artigos. 593 e seguintes do Código Civil Brasileiro, pela Lei nº 13.429, de 03/03/2017, por meio da inserção de artigos na Lei nº 6.019 de 03/10/1974, com as alterações promovidas pela Lei 13.467 de 14/07/2017 (reforma trabalhista) e pelo Decreto 10.854 de 10/11/2021.

CAPÍTULO 05:

TRABALHO TEMPORÁRIO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS: PRINCIPAIS DIFERENÇAS

**Vivemos a era da informação
em um mundo de perplexidades.**

*“O futuro é algo que todos
nós atingimos à velocidade
de sessenta minutos por hora.”*
C.S. Lewis.

IDEIAS-CHAVE

O mercado de trabalho vive o desaparecimento de algumas funções e o surgimento de outras.

Essas mudanças têm afetado as relações de trabalho, tanto no formato quanto na qualificação profissional.

Os regimes jurídicos do trabalho temporário e da prestação de serviços a terceiros se adequam ao contexto atual.

São regimes legais que atendem a diferentes necessidades das empresas.

Ambas garantem todos os direitos dos trabalhadores.

Verificar a reputação da empresa prestadora ajuda a combater as contratações ilegais e indesejados passivos trabalhistas.



Charles Dickens, um dos maiores escritores ingleses de todos os tempos, famoso mundialmente pelo clássico “Oliver Twist”, inicia assim o primeiro capítulo do seu livro “Um Conto de Duas Cidades”:

“Foi o melhor dos tempos, foi o pior dos tempos. Foi a idade da sabedoria, foi a idade da tolice. Foi a época da fé, foi a época da descrença. Foi a estação da luz, foi a estação das sombras. Foi a primavera da esperança, foi o inverno do desencanto. Tínhamos tudo diante de nós, não havia nada antes de nós.”

87

Apesar de publicado em 1859, poderia ser escrito hoje. As contradições descritas ali soam mais atuais do que nunca. Vímos em um contexto de mudanças cada vez mais rápidas e profundas. E a necessidade de acompanhá-las, por uma questão de sobrevivência, traz uma ansiedade cotidiana.

O mercado de trabalho tem sentido o impacto dessas transformações. Não só no desaparecimento de algumas funções e no surgimento de outras, como também na natureza das relações do trabalho, na atual tendência de se convergir a vida profissional com um propósito de vida, bem como na busca do equilíbrio entre vida e trabalho e na discussão sobre o formato presencial X híbrido.

Mas acima de todas as questões, o mercado atual exige competitividade e otimização de custos. Nesse cenário, pela sua

flexibilidade inerente e sua capacidade de adequação de acordo com os desafios dos negócios, os regimes de contratação de Trabalho Temporário e Prestação de Serviços a Terceiros se mostram mais atuais do que nunca. Sob essa ótica, os regimes aqui tratados são semelhantes. Todavia, sob outros aspectos eles possuem importantes diferenças, como as que são apresentadas a seguir.

Ambos eficientes para necessidades diferentes

TRABALHO TEMPORÁRIO

A disponibilização de mão de obra para execução de trabalho de natureza temporária no Brasil é regulamentada pela Lei 6.019 de 03 de janeiro de 1974, com as alterações introduzidas pela Lei 13.429 de 31 de março de 2017 e pelo Decreto 10.854 de 10 de novembro de 2021.

A disponibilização de trabalhadores por meio de empresa de trabalho temporário devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Emprego para esse fim, permite que a empresa tomadora de serviços possa contar com um quadro laboral que atenda a uma situação extraordinária caracterizada exclusivamente pela necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou pela demanda complementar de serviços. Somente para esses dois motivos justificadores o regime jurídico do trabalho temporário pode ser utilizado.

É importante ressaltar que o trabalho temporário contratado sob a proteção da Lei 6.019/74 é uma solução para situações atípicas, sejam elas previsíveis ou imprevisíveis, exigidas pelos contextos sociais e econômicos, uma vez que casos de suspensão ou interrupção do contrato de emprego são numerosos e a substituição do empregado afastado raramente será eficiente e produtiva com o aproveitamento de outro integrante do quadro permanente. Também propicia uma rápida mobilização e desmobilização da força laboral, contribuindo para que a empresa tomadora dos serviços não perca uma oportunidade de negócios que surgi-

O papel da empresa de trabalho temporário é ser uma facilitadora, funcionando como uma curadoria na busca de recursos e de eficiência no processo. Sua principal função é de recrutar, selecionar, contratar, administrar e disponibilizar os trabalhadores temporários para a empresa tomadora de serviços. Durante o contrato de trabalho firmado com o trabalhador temporário, a empresa prestadora é responsável pelo pagamento das remunerações, encargos e benefícios, até a rescisão. Executando este processo de forma eficaz, a empresa de trabalho temporário estará contribuindo com a agilidade na adequação do quadro laboral, aumentando a competitividade da empresa tomadora do serviço.

Por lei, o prazo máximo de permanência do trabalhador temporário prestando serviços em uma empresa tomadora é de 180 (cento e oitenta) dias, podendo ser prorrogado por mais 90 (noventa) dias desde que se mantenham as condições que originaram a contratação, estando sempre vinculado a um dos dois motivos justificadores dispostos no Artigo 2º da Lei 6.019/74.

89

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS

Já a prestação de serviços a terceiros, também denominada de terceirização de serviços, é atividade empresarial regulamentada pelos Artigos 593 e seguintes do Código Civil Brasileiro e pelas Leis 13.429 e 13.467 ambas de 2017, por meio da inserção dos seus artigos na Lei 6.019 de 03.10.1974.

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

É uma solução extremamente eficiente para as empresas que querem se tornar mais competitivas mantendo o foco na excelência da atividade fim do negócio. Sem desperdiçar energia nas demais atividades que, embora necessárias, não estão diretamente ligadas à sua competência original.

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

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

Tanto o trabalho temporário, quanto a prestação de serviços a terceiros, são muito mais do que ferramentas de gestão. São instrumentos modernos de geração de competitividade para empresas, otimizando a produção de bens e serviços.

A regulamentação dessas atividades teve como premissa combater abusos cometidos nas contratações informais de mão de obra, passando a proporcionar oportunidades de trabalho formais com todos os direitos garantidos.

O processo de aprimoramento da legislação desses dois regimes jurídicos de trabalho teve alguns percalços no decorrer do tempo. Lamenta-se apenas que para regulamentar a prestação de serviços a terceiros, o legislador tenha inserido seus artigos na já consolidada Lei 6.019/74 que regulamentava o trabalho temporário no Brasil há décadas. Isso porque, de um lado, são dois tipos de contratações distintas que não guardam qualquer relação legal entre si e, de outro lado, por força de que a Lei 6.019/74 sempre foi notoriamente conhecida pela sua primorosa redação e poderia ter sofrido modernização de forma isolada.

A redação de texto legal próprio de uma atividade empresarial inserida no bojo de legislação destinada a regular outra atividade empresarial, traz riscos e prejuízos a ambas.

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

PRINCIPAIS DIFERENÇAS ENTRE O TRABALHO TEMPORÁRIO E A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS

ASPECTOS	TRABALHO TEMPORÁRIO	TERCEIRIZAÇÃO
EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS	Empresa legalmente constituída e devidamente registrada no MTE, que atende aos requisitos citados no artigo 6º da Lei 6.019/74	Empresa legalmente constituída, que atenda aos requisitos citados no artigo 4ºB da Lei 6.019/74
LEGISLAÇÃO APLICADA	Lei 6.019 - promulgada em 03 de janeiro de 1974	Lei 13.429 e 13.467 de 2017 (alterando a Lei 6.019/74)
PRAZO DO CONTRATO DE TRABALHO	Máximo de 180 dias podendo ser prorrogado por mais 90 dias (consecutivos ou não)	Sem prazo definido, perdurando enquanto houver o interesse das partes em sua continuidade
BASE LEGAL DO CONTRATO DE TRABALHO	Lei 6.019/1974	CLT
REQUISITOS LEGAIS PARA A UTILIZAÇÃO	Exclusivamente por dois motivos: Substituição transitória de empregado do quadro efetivo ou demanda complementar de serviços	Não existe, trata-se de uma estratégia empresarial. Podendo ser realizada em qualquer atividade da empresa contratante, conforme decidido pelo STF no Tema 725
SUBORDINAÇÃO	Subordinação direta com a empresa tomadora/cliente	Subordinação direta com a empresa prestadora
SUPERVISÃO DA EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES	Diretamente pela empresa tomadora/cliente	Realizada pela empresa prestadora por meio de seus supervisores e/ou prepostos
DIREITOS DO TRABALHADOR	Elencados no artigo 12 da Lei 6.019/74 e no Decreto 10.854/21.	Todos os dispostos na CLT
REMUNERAÇÃO DO TRABALHADOR	Equivalente ao do empregado do quadro efetivo da empresa tomadora na mesma função ou equivalente ao do empregado que está substituindo	De mercado, de acordo com a função, respeitados os salários mínimos regionais e das categorias profissionais.
VANTAGENS	Adequação do quadro laboral da empresa tomadora às suas demandas transitórias, resultando em maior competitividade e flexibilidade.	Foco no negócio principal da empresa tomadora, deixando para as prestadoras com maior expertise a realização de atividades acessórias. Resulta em maior produtividade e eficiência

DIFERENÇAS ENTRE OS ENCARGOS INCIDENTES SOBRE OS REGIMES DE CONTRATAÇÃO

92

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS	
INSS	20,00%
SALÁRIO-EDUCAÇÃO	2,50%
SISTEMA S	3,30%
FAP X SAT = RAT	3,11%
FGTS	8,00%
FÉRIAS	8,33%
1/3 DE FÉRIAS	2,78%
13º	8,33%
AVISO PRÉVIO	8,33%
MULTA 40% FGTS	4,11%
INCIDÊNCIAS INSS/FGTS	10,51%
13º SALÁRIO SOB AVISO	0,69%
FÉRIAS+1/3 SOBRE AVISO	0,93%
TOTAL	80,92%

TRABALHO TEMPORÁRIO	
INSS	20,00%
SALÁRIO EDUCAÇÃO	2,50%
RAT	3,11%
FGTS	8,00%
FÉRIAS	8,33%
1/3 DE FÉRIAS	2,78%
13º SALÁRIO	8,33%
INCIDÊNCIAS INSS/FGTS	2,80%
TOTAL	55,85%

Reputação: o melhor seguro para garantir a tranquilidade na hora de contratar a prestadora

Em ambos os casos é fortemente recomendado que as empresas tomadoras avaliem profundamente as prestadoras de serviços quanto aos aspectos de idoneidade, solidez financeira e qualidade dos serviços.

Essa análise passa pela avaliação da prestadora quanto a infraestrutura necessária, capital e objeto social compatíveis com as exigências da Lei 6.019 de 03 de janeiro de 1974 e da Lei 13.429 de 31 de março de 2017 e demais legislação complementar. No caso do trabalho temporário é fundamental verificar se a empresa possui o devido registro no Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. Sem esse registro a empresa NÃO pode disponibilizar trabalhadores temporários e a consequência disto será a descaracterização do contrato de trabalho temporário, obrigando a empresa tomadora/cliente a registrar o trabalhador como seu empregado efetivo.

93

Outro ponto importante é a qualificação técnica da equipe e sua disposição para desenvolvimento de planos e ações conjuntas para o aprimoramento dos serviços.

Vale a pena também buscar referências em outros clientes, para poder avaliar a capacidade da prestadora em gerenciar o relacionamento com as tomadoras e de entender as suas necessidades. Estes clientes poderão informar suas experiências em relação à clareza nos demonstrativos de preços e custos dos serviços.

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

A empresa tomadora/contratante é também responsável por culpa “in eligendo” nos casos em que ela contrata com prestadora que não preenche os requisitos legais para atuar como empresa de trabalho temporário ou como empresa de prestação de serviços a terceiros.

Contratação ilegal de mão de obra: risco sério de danos à imagem da empresa

Os estudos sobre o trabalho e economia em todo o mundo, corroborados pelo “Programa de trabalho decente” da Organização Internacional do Trabalho - OIT, 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 postos de trabalho: elas, na verdade, retiram empregos, transformando-os em postos de trabalho baratos.

LEITURA DINÂMICA

A revolução tecnológica tem levado à extinção de algumas funções e à criação de outras. Nesse contexto, as modalidades de trabalho temporário e prestação de serviços terceirizados são ferramentas de gestão que atendem às necessidades das empresas para melhorar competitividade e reduzir custos. O trabalho temporário é uma solução adequada para demandas emergenciais. Já prestação de serviços a terceiros é indicada para tarefas que exigem expertise específica.

CAPÍTULO 06:

LEGISLAÇÃO APLICADA

**A Luz do Direito não distorce
imagens nem projeta sombras.**

*“A lei deve ser breve
para que os leigos possam
compreendê-la facilmente”.*
**Sêneca, filósofo e advogado
romano do Séc. I.**

IDEIAS-CHAVE

Trabalho temporário tem como objetivo atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Não existe vínculo empregatício, entre as empresas tomadoras de serviços e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

A empresa tomadora de serviços ou cliente exercerá o poder técnico, disciplinar e direutivo sobre os trabalhadores temporários colocados à sua disposição.

O prazo de duração do contrato individual de trabalho temporário não será superior a cento e oitenta dias corridos, independentemente de a prestação de serviço ocorrer em dias consecutivos ou não. Comprovada a manutenção das condições que ensejaram a contratação temporária, o contrato poderá ser prorrogado apenas uma vez, por até noventa dias corridos, independentemente de a prestação de trabalho ocorrer em dias consecutivos ou não.

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

É nula de pleno direito qualquer cláusula proibitiva da contratação do trabalhador temporário pela empresa tomadora de serviço ou cliente.

O contrato individual de trabalho temporário não se confunde com o contrato por prazo determinado previsto no art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Não configura vínculo empregatício entre os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços qualquer que seja o seu ramo e a empresa contratante.

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



A Civilização Ocidental foi construída tendo como base três pilares: o Direito Romano, a Filosofia Grega e a moral Judaico-Cristã. É da intersecção entre esses três universos que é estruturada a sociedade até hoje, milênios depois.

Em linhas gerais, apenas a título de exemplo, o Direito Romano trouxe a Pacificação e Organização, porque antes dele, as questões eram decididas normalmente com derramamento de sangue.

101

A Filosofia Grega trouxe a Compreensão do Indivíduo, a busca pela lógica para além das crenças religiosas que atribuíam aos deuses toda a responsabilidade pelos acontecimentos. E esse novo conceito trazia a Liberdade na busca pela Verdade.

E a Moral Judaico-Cristã trouxe a Disciplina e a Responsabilidade. Uma Ética tanto de comportamento (que influenciou o Catolicismo) quanto ao fervor pelo trabalho (uma das características do pensamento Protestante).

O futuro é um alvo móvel

Esses três pilares sustentam a evolução da civilização ocidental em todas as suas relações, na construção do imaginário coletivo que se consolida no senso comum, no aprimoramento das leis ancoradas nos costumes do espírito de cada época, o chamado *Zeitgeist*.

E um dos maiores desafios das Leis do Trabalho é incorporar as transformações cada vez mais rápidas da Modernidade Líquida, ser uma ferramenta de arbitragem eficiente que traduza o fluxo de mudanças da sociedade, ao mesmo tempo que seja um leme para conduzí-la ao futuro de maneira segura e responsável.

Legislação Aplicada

LEI N° 6.019 DE 3 DE JANEIRO DE 1974 COM AS ALTERAÇÕES E INCLUSÕES DA LEI N° 13.429 DE 31 DE MARÇO DE 2017 E DA LEI N° 13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017

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

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

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017.)

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

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017.)

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

ART. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras

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

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

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

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

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

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

103

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

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

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

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

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

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

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

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

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados quando oferecida em refeitórios;*
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;*
- c) atendimento médico ou ambulatorial dependências da contratante ou local por ela designado;*
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando atividade o exigir.*

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

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

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

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

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

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

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

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

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

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

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

105

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá: (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

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

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

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

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

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

§ 1º - É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2º - A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

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

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

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

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

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

107

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) repouso semanal remunerado;

e) adicional por trabalho noturno;

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

g) seguro contra acidente 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. 50, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

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

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

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

porário ou entre aquele e a empresa cliente onde estiver prestando serviço.

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 10 de maio de 1943.

Art. 19 B - O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho

(CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 10 de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

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

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

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

EMÍLIO G. MÉDICI
Alfredo Buzaid Júlio Barata

DECRETO N° 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021

Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista, e altera o Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018.

CAPÍTULO IX DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS A TERCEIROS

Art. 39. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive de sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º Não configura vínculo empregatício a relação trabalhista entre os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, independentemente do ramo de suas atividades, e a empresa contratante.

111

§ 3º A verificação de vínculo empregatício e de infrações trabalhistas, quando se tratar de trabalhador terceirizado, será realizada contra a empresa prestadora dos serviços e não em relação à empresa contratante, exceto nas hipóteses de infração previstas nos § 7º e § 8º e quando for comprovada fraude na contratação da prestadora, situação em que deverá ser indicado o dispositivo da Lei nº 6.019, de 1974, que houver sido infringido.

§ 4º Na hipótese de configuração de vínculo empregatício com a empresa contratante, o reconhecimento do vínculo deverá ser precedido da caracterização individualizada dos seguintes elementos da relação de emprego:

- I - não eventualidade;
- II - subordinação jurídica;
- III - onerosidade; e
- IV - pessoalidade.

§ 5º A mera identificação do trabalhador na cadeia produtiva da contratante ou o uso de ferramentas de trabalho ou de métodos organizacionais e operacionais estabelecidos pela contratante não implicará a existência de vínculo empregatício.

§ 6º A caracterização da subordinação jurídica deverá ser demonstrada no caso concreto e incorporará a submissão direta, habitual e reiterada do trabalhador aos poderes diretivo, regulamentar e disciplinar da empresa contratante, dentre outros.

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

§ 8º A empresa contratante será responsável pelas infrações relacionadas às condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores quando o trabalho for realizado nas suas dependências ou em local previamente convencionado em contrato, observado o disposto no § 3º do art. 5º-A da Lei nº 6.019, de 1974.

Art. 40. A responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços não implicará qualquer tipo de desconsideração da cadeia produtiva quanto ao vínculo empregatício entre o empregado da empresa prestadora de serviços e a empresa contratante.

Parágrafo único. É vedada a caracterização de grupo econômico pela mera identidade de sócios, hipótese em que será necessária, para a sua configuração, conforme o disposto no § 3º do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, a demonstração:

- I - do interesse integrado;
- II - da efetiva comunhão de interesses; e
- III - da atuação conjunta das empresas que o integrem.

CAPÍTULO X

DO TRABALHO TEMPORÁRIO

Art. 41. Considera-se trabalho temporário, nos termos do disposto na Lei nº 6.019, de 1974, aquele prestado por pessoa natural contratada por empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de empresa tomadora de serviços ou cliente para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Art. 42. O trabalho temporário não se confunde com a prestação de serviços a terceiros de que trata o art. 4º-A da Lei nº 6.019, de 1974.

Art. 43. Para fins do disposto neste Capítulo, considera-se:

I - empresa de trabalho temporário - pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Previdência, responsável pela colocação de trabalhadores temporários à disposição de outras empresas, tomadoras de serviços ou clientes que deles necessite temporariamente;

II - empresa tomadora de serviços ou cliente - pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que, em decorrência de necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou de demanda complementar de serviços, celebre contrato de prestação de serviços de colocação à disposição de trabalhadores temporários com empresa de trabalho temporário;

113

III - trabalhador temporário - pessoa natural contratada por empresa de trabalho temporário colocada à disposição de empresa tomadora de serviços ou cliente, destinada a atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços;

IV - demanda complementar de serviços - demanda proveniente de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, que tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal;

V - substituição transitória de pessoal permanente - substituição de trabalhador permanente da empresa tomadora de serviços ou cliente afastado por motivo de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, tais como férias, licenças e outros afastamentos previstos em lei;

VI - contrato individual de trabalho temporário - contrato de trabalho individual escrito celebrado entre o trabalhador e

a empresa de trabalho temporário; e

VII - contrato de prestação de serviços de colocação à disposição de trabalhador temporário - contrato escrito celebrado entre empresa de trabalho temporário e empresa tomadora de serviços ou cliente para a prestação de serviços de colocação de trabalhadores temporários de que trata o art. 9º da Lei nº 6.019, de 1974.

Parágrafo único. Não se considera demanda complementar de serviços as demandas:

I - contínuas ou permanentes; e

II - decorrentes da abertura de filiais.

Art. 44. *A empresa de trabalho temporário tem por finalidade a colocação de trabalhadores temporários à disposição de empresa tomadora de serviços ou cliente que deles necessite temporariamente.*

Art. 45. *O pedido de registro da empresa de trabalho temporário, observadas as normas complementares estabelecidas em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência, deverá ser instruído com os seguintes documentos:*

I - prova de constituição da pessoa jurídica e registro na junta comercial da localidade em que a empresa tiver sede; e
II - prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Art. 46. *A empresa de trabalho temporário deverá, quando solicitado pelo Ministério do Trabalho e Previdência, fornecer as informações consideradas necessárias para subsidiar a análise do mercado de trabalho.*

Parágrafo único. O fornecimento das informações a que se refere o caput poderá ser substituído pelo uso do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

Art. 47. *O cadastramento dos trabalhadores temporários será feito junto ao Ministério do Trabalho e Previdência.*

Art. 48. *Compete à empresa de trabalho temporário remunerar e assistir os trabalhadores temporários quanto aos seus direitos assegurados, observado o disposto nos art. 60 a art. 63.*

Art. 49. *A empresa de trabalho temporário fica obrigada a anotar, em relação ao trabalhador temporário, nas anotações gerais da Carteira de Trabalho e Previdência Social, ou em*

meio eletrônico que vier a substituí-la, a sua condição de temporário, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

Art. 50. A empresa de trabalho temporário fica obrigada a apresentar à inspeção do trabalho, quando solicitado, o contrato celebrado com o trabalhador temporário, a comprovação do recolhimento das contribuições previdenciárias e os demais documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações estabelecidas neste Capítulo.

Art. 51. A empresa de trabalho temporário fica obrigada a discriminar, separadamente, em nota fiscal, os valores pagos a título de obrigações trabalhistas e fiscais e a taxa de agenciamento de colocação à disposição dos trabalhadores temporários.

Art. 52. É vedado à empresa de trabalho temporário ter ou utilizar, em seus serviços, trabalhador temporário, exceto quando:

I - o trabalhador for contratado por outra empresa de trabalho temporário; e

II - for comprovada a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços.

115

Art. 53. É vedado à empresa de trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer valor, inclusive a título de mediação de mão de obra.

§ 1º A empresa de trabalho temporário poderá apenas efetuar os descontos previstos em lei.

§ 2º A infração ao disposto neste artigo acarretará o cancelamento do registro para funcionamento da empresa de trabalho temporário, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.

Art. 54. A empresa tomadora de serviços ou cliente manterá, em seu estabelecimento, e apresentará à inspeção do trabalho, quando solicitado, o contrato de prestação de serviços de colocação à disposição de trabalhadores temporários celebrado com a empresa de trabalho temporário.

Art. 55. É responsabilidade da empresa tomadora de serviços ou cliente garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

Art. 56. A empresa tomadora de serviços ou cliente estenderá ao trabalhador temporário, colocado à sua disposição, os mesmos atendimentos médico, ambulatorial e de refeição destinados aos seus empregados existentes em suas dependências ou em local por ela designado.

Art. 57. Não existe vínculo empregatício, independentemente do ramo da empresa tomadora de serviços ou cliente, entre esta e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

Art. 58. A empresa tomadora de serviços ou cliente exercerá o poder técnico, disciplinar e diretivo sobre os trabalhadores temporários colocados à sua disposição.

Art. 59. O contrato de trabalho temporário poderá dispor sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços ou cliente.

Art. 60. Ao trabalhador temporário serão assegurados os seguintes direitos:

I - remuneração equivalente àquela percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora de serviços ou cliente, calculada à base horária, de modo a garantir, em qualquer hipótese, o salário-mínimo regional;

II - pagamento de férias proporcionais, calculado na base de um doze avos do último salário percebido, por mês trabalhado, nas hipóteses de:

a) dispensa sem justa causa;

b) pedido de demissão; ou

c) término normal do contrato individual de trabalho temporário; III - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, na forma prevista em lei;

IV - benefícios e serviços da Previdência Social;

V - seguro de acidente do trabalho; e

VI - anotação da sua condição de trabalhador temporário em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, em anotações gerais.

Parágrafo único. Para fins do disposto no inciso II do caput, será considerada como mês completo a fração igual ou superior a quinze dias.

Art. 61. A jornada de trabalho para os trabalhadores temporários será de, no máximo, oito horas diárias.

§ 1º A jornada de trabalho poderá ter duração superior a

oito horas diárias na hipótese de a empresa tomadora de serviços ou cliente utilizar jornada de trabalho específica.

§ 2º *As horas que excederem à jornada de trabalho serão remuneradas com acréscimo de, no mínimo, cinqüenta por cento.*

Art. 62. *Será assegurado ao trabalhador temporário o acréscimo de, no mínimo, vinte por cento de sua remuneração quando trabalhar no período noturno.*

Art. 63. *Será assegurado ao trabalhador temporário o descanso semanal remunerado, nos termos do disposto na Lei nº 605, de 1949.*

Art. 64. *Não se aplica ao trabalhador temporário:*

I - o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943; e

II - a indenização prevista no art. 479 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 65. *A empresa de trabalho temporário celebrará contrato individual de trabalho temporário por escrito com o trabalhador colocado à disposição da empresa tomadora ou cliente, do qual constarão expressamente:*

I - os direitos conferidos ao trabalhador temporário decorrentes da sua condição; e

II - a indicação da empresa tomadora de serviços ou cliente.

Art. 66. *O prazo de duração do contrato individual de trabalho temporário não será superior a cento e oitenta dias corridos, independentemente de a prestação de serviço ocorrer em dias consecutivos ou não.*

Parágrafo único. *O contrato, comprovada a manutenção das condições que ensejaram a contratação temporária, poderá ser prorrogado apenas uma vez, além do prazo previsto no caput, por até noventa dias corridos, independentemente de a prestação de trabalho ocorrer em dias consecutivos ou não.*

Art. 67. *O trabalhador temporário que cumprir os períodos estabelecidos no art. 66 somente poderá ser colocado à disposição da mesma empresa tomadora de serviços ou cliente em novo contrato temporário após o período de noventa dias, contado da data do término do contrato anterior.*

Parágrafo único. *A contratação anterior ao prazo previsto no caput caracterizará vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços ou cliente.*

Art. 68. É nula de pleno direito qualquer cláusula proibitiva da contratação do trabalhador temporário pela empresa tomadora de serviço ou cliente.

Art. 69. Constituem justa causa para rescisão do contrato do trabalhador temporário os atos e as circunstâncias de que tratam os art. 482 e art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, que ocorram entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços ou cliente.

Art. 70. O contrato individual de trabalho temporário não se confunde com o contrato por prazo determinado previsto no art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, e na Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998.

Art. 71. Para a prestação de serviços de colocação de trabalhadores temporários à disposição de outras empresas, é obrigatória a celebração de contrato por escrito entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços ou cliente, do qual constarão expressamente:

- I - a qualificação das partes;
- II - a justificativa da demanda de trabalho temporário;
- III - o prazo estabelecido para a prestação de serviços;
- IV - o valor estabelecido para a prestação de serviços; e
- V - as disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local em que seja prestado o serviço.

§ 1º O valor da prestação de serviços de que trata o inciso IV do caput consiste na taxa de agenciamento da prestação de serviço de colocação à disposição de trabalhadores temporários.

§ 2º A justificativa da demanda de trabalho temporário de que trata o inciso II do caput consiste na descrição do fato ensejador da contratação de trabalho temporário.

Art. 72. A descrição da justificativa da demanda de trabalho temporário e a quantidade necessária de trabalhadores serão demonstradas pela empresa de trabalho temporário ou pela empresa tomadora de serviços ou cliente, observado o disposto nos art. 65 e art. 66 e nas normas complementares editadas em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

Art. 73. Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios que envolvam a relação de trabalho entre empresa de trabalho temporário, empresa tomadora de serviços ou cliente e trabalhador temporário.

Art. 74. A empresa tomadora de serviços ou cliente responderá subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que for realizado o trabalho temporário.

Parágrafo único. Na hipótese de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora de serviços ou cliente responderá solidariamente pelas verbas relativas ao período para o qual o trabalhador tiver sido contratado.

Art. 75. A empresa tomadora de serviços ou cliente fica obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de acidente cuja vítima seja trabalhador temporário colocado à sua disposição, nos termos do disposto no § 2º do art. 12 da Lei nº 6.019, de 1974.

Brasília, 10 de novembro de 2021; 200º da Independência e 133º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO
Paulo Guedes
Onyx Lorenzoni

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.**

DOS DIREITOS SOCIAIS

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

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

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

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

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

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

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

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

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

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

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

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

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

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

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

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

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

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

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

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

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

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

XXIV - aposentadoria;

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

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

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

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

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

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

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

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

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

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

Brasília, DF, 5 de outubro de 1998.

ULYSSES GUIMARÃES, PRESIDENTE.

LEI 8.212 DE 24 DE JULHO DE 1991

Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências

Art. 31. A empresa contratante de serviços executados mediante cessão de mão de obra, inclusive em regime de trabalho temporário, deverá reter 11% (onze por cento) do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços e recolher, em nome da empresa cedente da mão de obra, a importância retida até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da emissão da respectiva nota fiscal ou fatura, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia, observado o disposto no § 50 do art. 33 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 11.933, de 2009)

§ 1º O valor retido de que trata o caput, que deverá ser destacado na nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, será compensado pelo respectivo estabelecimento da empresa cedente da mão-de-obra, quando do recolhimento das contribuições destinadas à Seguridade Social devidas sobre a folha de pagamento dos segurados a seu serviço. (Redação dada pela Lei nº 9.711, de 1998).

123

§ 2º Na impossibilidade de haver compensação integral na forma do parágrafo anterior, o saldo remanescente será objeto de restituição. (Redação dada pela Lei nº 9.711, de 1998).

§ 3º Para os fins desta Lei, entende-se como cessão de mão-de-obra a colocação à disposição do contratante, em suas dependências ou nas de terceiros, de segurados que realizem serviços contínuos, relacionados ou não com a atividade-fim da empresa, quaisquer que sejam a natureza e a forma de contratação. (Redação dada pela Lei nº 9.711, de 1998).

§ 4º Enquadram-se na situação prevista no parágrafo anterior, além de outros estabelecidos em regulamento, os seguintes serviços: (Redação dada pela Lei nº 9.711, de 1998).

I - limpeza, conservação e zeladoria; (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998).

II - vigilância e segurança; (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998).
III - empreitada de mão-de-obra: (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998).

IV - contratação de trabalho temporário na forma da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998).

Art. 32. A empresa é também obrigada a:

I - preparar folhas-de-pagamento das remunerações pagas ou creditadas a todos os segurados a seu serviço, de acordo com os padrões e normas estabelecidos pelo órgão competente da Seguridade Social;

II - lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos;

III - prestar ao Instituto Nacional do Seguro Social-INSS e ao Departamento da Receita Federal-DRF todas as informações cadastrais, financeiras e contábeis de interesse dos mesmos, na forma por eles estabelecida, bem como os esclarecimentos necessários à fiscalização.

Brasília, em 24 de julho de 1991; 170º da Independência e 103º da República.

FERNANDO COLLOR

Antonio Magri

LEI COMPLEMENTAR N° 116, DE 31 DE JULHO DE 2003

Dispõe sobre o Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza, de competência dos Municípios e do Distrito Federal, e dá outras providências.

Art. 1º - O Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza, de competência dos Municípios e do Distrito Federal, tem como fato gerador a prestação de serviços constantes da lista anexa, ainda que esses não se constituam como atividade preponderante do prestador.

Art. 3º - O serviço considera-se prestado, e o imposto, devido, no local do estabelecimento prestador ou, na falta do estabelecimento, no local do domicílio do prestador, exceto nas hipóteses previstas nos incisos I a XXV, quando o imposto será devido no local: (Redação dada pela Lei Complementar nº 157, de 2016)

XX - do estabelecimento do tomador da mão de obra ou, na falta de estabelecimento, onde ele estiver domiciliado, no caso dos serviços descritos pelo subitem 17.05 da lista anexa.*

§ 4º Na hipótese de descumprimento do disposto no caput ou no § 1º, ambos do Art. 8º A desta Lei Complementar, o imposto será devido no local do estabelecimento do tomador ou intermediário do serviço ou, na falta de estabelecimento, onde ele estiver domiciliado. (Incluído pela Lei Complementar nº 157, de 2016)

125

Art. 4º - Considera-se estabelecimento prestador o local onde o contribuinte desenvolva a atividade de prestar serviços, de modo permanente ou temporário, e que configure unidade econômica ou profissional, sendo irrelevantes para caracterizá-lo as denominações de sede, filial, agência, posto de atendimento, sucursal, escritório de representação ou contato ou quaisquer outras que venham a ser utilizadas.

Art. 5º - Contribuinte é o prestador do serviço.

Art. 7º - A base de cálculo do imposto é o preço do serviço.

§ 2º - Não se incluem na base de cálculo do Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza:

I - o valor dos materiais fornecidos pelo prestador dos serviços previstos nos itens 7.02 e

Art. 8º - As alíquotas máximas do Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza são as seguintes:

II – demais serviços, 5% (cinco por cento).

Art. 8º A - A alíquota mínima do Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza é de 2% (dois por cento). (Incluído pela Lei Complementar nº 157, de 2016)

§ 1º - O imposto não será objeto de concessão de isenções, incentivos ou benefícios tributários ou financeiros, inclusive de redução de base de cálculo ou de crédito presumido ou outorgado, ou sob qualquer outra forma que resulte, direta ou indiretamente, em carga tributária menor que a decorrente da aplicação da alíquota mínima estabelecida no caput, exceto para os serviços a que se referem os subitens 7.02, 7.05 e 16.01 da lista anexa a esta Lei Complementar. (Incluído pela Lei Complementar nº 157, de 2016)

§ 2º - É nula a lei ou o ato do Município ou do Distrito Federal que não respeite as disposições relativas à alíquota mínima previstas neste artigo no caso de serviço prestado a tomador ou intermediário localizado em Município diverso daquele onde está localizado o prestador do serviço. (Incluído pela Lei Complementar nº 157, de 2016)

§ 3º - A nulidade a que se refere o § 2º deste artigo gera, para o prestador do serviço, perante o Município ou o Distrito Federal que não respeitar as disposições deste artigo, o direito à restituição do valor efetivamente pago do Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza calculado sob a égide da lei nula. (Incluído pela Lei Complementar nº 157, de 2016)

Brasília, 31 de julho de 2003; 182º da Independência e 115º da República.

**LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Antônio Palocci Filho**

*** Item 17.05 da lista de serviços anexa à
Lei Complementar nº 116, de 31 de julho de 2003.**

17.05 - Fornecimento de mão de obra, mesmo em caráter temporário, inclusive de empregados ou trabalhadores, avulsos ou temporários, contratados pelo prestador de serviço.

LEITURA DINÂMICA

A Civilização Ocidental foi construída tendo como base três pilares: o Direito Romano, a Filosofia Grega e a moral Judaico-Cristã. Esses pilares sustentam a evolução da sociedade em todas as suas relações e o aprimoramento das leis ancoradas nos costumes do espírito de cada época, o chamado *Zeitgeist*. E um dos maiores desafios das Leis do Trabalho é incorporar as transformações cada vez mais rápidas, ser uma ferramenta de arbitragem eficiente que traduza o fluxo de mudança, ao mesmo tempo que seja um leme para conduzí-la ao futuro de maneira segura. Por isso a importância da atualização da legislação do trabalho temporário, tendo em vista seu objetivo de atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Entendendo que não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. O contrato individual de trabalho temporário não se confunde com o contrato por prazo determinado previsto no art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho.

CAPÍTULO 07:

PARECERES JURÍDICOS

**Casos reais: uma radiografia
do entendimento jurídico da
legislação de trabalho temporário.**

*“Quando vou a um país,
não examino se há boas leis, mas
se as que lá existem são executadas,
pois, boas leis há por toda a parte.”*

**Montesquieu, filósofo francês
do séc. XVIII**

IDEIAS-CHAVE

Empresa de Trabalho Temporário não é empregadora e o trabalhador temporário não é empregado.

O Trabalho Temporário difere do regime de contratação de empregados pela CLT.

O regime de trabalho temporário não contempla a manutenção ou continuidade do contrato de trabalho além do prazo previsto na Lei 6.019/74.

Não contempla garantia da estabilidade, seja em virtude de gravidez, doença ou acidente

A contratação do trabalhador temporário pela tomadora após o término dos serviços é permitida por lei.



Como toda ciência humana, o Direito é passível de subjetividades e interpretações. Os especialistas, com seu notório saber jurídico e a jurisprudência, com seu acúmulo de experiências no conjunto de decisões proferidas e entendimento reiterado sobre um determinado tema, servem de lastro para maior assertividade nos pareceres e vereditos.

A legislação do trabalho temporário tem procurado ser dinâmica e adequada às necessidades de hoje. Para isso, ela lança mão de outras ciências humanas, como a filosofia, sociologia, antropologia, história, geografia, psicologia, ciência política, educação e até mesmo teologia, para compor um sistema de pensamento profundamente estruturado e abrangente.

133

O espírito do tempo influencia as leis

Toda lei nasce dos usos e costumes dentro de um contexto. E todo contexto é dinâmico, muda de acordo com a época. Porque os valores e visão de mundo se deslocam no tempo. O que era aceitável ontem pode não ser hoje. E os recortes geográficos também influenciam na composição das leis.

Por exemplo, na Ilha de Guam, pertencente aos EUA, nenhuma mulher pode se casar virgem. Uma lógica que não faz sentido para nós, mas que tem sua razão de ser na história e costumes daquela região.

Já no Canadá, é ilegal tirar um curativo em público. É estranho, mas até podemos inferir o motivo que originou a lei, talvez como uma medida de saúde pública para evitar contaminações. Mas é impossível encontrar sentido em uma lei que existiu na capital do país, Ottawa: proibido chupar picolé no domingo.

Em Columbia, um condado no Estado da Pensilvânia, é proibido cantar no chuveiro. Assim como na Suíça é proibido usar a descarga no banheiro após às 22h. Ambas leis têm como objetivo evitar incômodos sonoros na vizinhança.

Em Singapura é proibida a venda de chicletes. A lei de 1992 nasceu de um motivo bem prático: o descarte inadequado das gomas de mascar.

Excentricidades à parte e guardada as devidas proporções, o regime jurídico do trabalho temporário possui suas peculiaridades e características intrínsecas. É regido por Lei especial e não pode ser confundido com contrato por prazo indeterminado da CLT e nem mesmo com o contrato por prazo determinado regido pelos artigos 443 e 445 da CLT e/ou pela Lei 9.601/1998. Também não deve ser confundido com o trabalho intermitente regulamentado pela Lei 13.467/2017 e muito menos com a prestação de serviços a terceiros. Cada um desses regimes de trabalho são diferenciados em seus principais aspectos e cada um possui seus próprios regramentos. O ponto em comum é que todos são modelos formais de trabalho, regulamentados por leis que garantem os direitos e a devida proteção ao trabalhador.

134

Apresentamos a seguir alguns pareceres interessantes sobre temas importantes relacionados aos regimes de trabalho tratados neste livro.

Parecer IOB - Contrato De Prestação De Serviços Com Mão De Obra Temporária - Lei 6.019/74

“Prezado Cliente,
Em atendimento à sua consulta, e como já informado ante-

riormente, salientamos que na contratação de trabalhadores temporários haverá dois tipos de contrato, ou seja, o contrato da empresa tomadora com a empresa de trabalho temporário e o contrato do trabalhador temporário com a empresa de trabalho temporário. O primeiro, ou seja, o contrato entre a empresa tomadora e a empresa de trabalho temporário será regido pela legislação civil. Já o contrato entre o trabalhador temporário e a empresa de trabalho temporário será regido pela Lei 6.019/1974.

Contudo, retomando em relação ao Contrato de Prestação de Serviços Temporários, a própria Lei no 6019/74, e principalmente o Decreto no 43841/74, que a regulamentou, estabelece algumas regras específicas, dentre as quais destacamos:

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

I – O motivo justificador da demanda de trabalho temporário;
II – A modalidade de remuneração da prestação de serviço, onde estejam claramente discriminadas as parcelas relativas a salários e encargos sociais.

135

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

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

Ante o exposto, se a Agência de Trabalho Temporário adotar a prática, muito comum atualmente, de firmar o Contrato de

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

Atenciosamente, Consultoria IOB Thomson GM

**Parecer nº 002/06 ao SINDEPRESTEM
Contrato de Prestação de Serviços de Disponibilização
de Mão de Obra Temporária - Lei 6.019/74**

São Paulo, 09 de janeiro de 2006

ASSUNTO: TRABALHO TEMPORÁRIO

136

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

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

Do mesmo modo, o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.

É o que preceitua o artigo 90 da Lei 6019/74.

No caso em tela, a contratação do trabalho temporário demanda uma justificativa para se comprovar a temporalidade da contratação, ou seja, somente nas hipóteses previstas no artigo 20 da Lei 6019/74 é que poderá se contratar este tipo de mão-de-obra, gerando uma contratação com uma finalidade específica.

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

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

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

137

Outro ponto a ser observado é a própria obrigatoriedade constada no artigo 28 do Decreto 73841/74 que regulamenta a Lei 6019/74 quanto a elaboração do aditivo contratual.

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

I - o motivo justificador da demanda de trabalho temporário;
II - a modalidade da remuneração da prestação de serviço, onde estejam claramente discriminadas as parcelas relativas a salários e encargos sociais.

Art. 27. O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder 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. 28. As alterações que se fizerem necessárias, durante a vigência do contrato de prestação de serviços, relativas à redução ou ao aumento do número de trabalhadores colocados à disposição da empresa tomadora de serviço ou cliente, deverão ser objeto de termo aditivo ao contrato, observado o disposto nos artigos 26 e 27'.

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

Este é o nosso entendimento sobre a matéria.
Drausio Rangel E Associados Consultoria Trabalhista S/C
Kátia Cristina da Nóbrega

**CIRCULAR N° 81/2023 - SEGURO DESEMPREGO
PARA TRABALHADORES TEMPORÁRIOS**

138

Prezados associados,

Vimos pelo presente informar sobre direito ao seguro desemprego no trabalho temporário.

De acordo com a Lei nº 7998/98, o seguro-desemprego tem a finalidade de prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta.

No caso do trabalho temporário, por se tratar de contrato a termo incerto, não havendo demissão sem justa causa, mas sim a extinção do contrato pelo fim do motivo justificador ou por atingir o limite do prazo estabelecido em lei. Em vista disso, o trabalho temporário não dá direito ao seguro desemprego. No entanto, o período de contrato de trabalho temporário poderá ser contabilizado na contagem do tempo de serviço para efeito de concessão de seguro desemprego, num

próximo contrato de vínculo celetista caso o trabalhador seja dispensado pela empresa. Importante destacar que, de acordo com o parágrafo único do art. 18 da Resolução 467/2005 do CODEFAT, nos casos em que o trabalhador recebia seguro desemprego por direito adquirido em contratação anterior, ao ingressar em uma empresa utilizadora, na condição de temporário, o trabalhador terá o benefício imediatamente suspenso.

Entretanto, com o encerramento do contrato de trabalho temporário, o trabalhador temporário poderá receber as parcelas restantes não percebidas em razão da suspensão. Portanto, conclui-se que, com o encerramento do contrato de trabalho temporário, o trabalhador não terá direito ao seguro desemprego.

Ademais, o Departamento Jurídico da ASSERTTEM encontra-se à disposição para esclarecimentos necessários.

São Paulo, 04 de setembro de 2023.

139

Filipe Mota
Procurador Jurídico ASSERTTEM

CIRCULAR N° 79/2023 - BANCO DE HORAS PARA TRABALHADORES TEMPORÁRIOS

Prezados associados,

Vimos pelo presente informar sobre a possibilidade de implantação de banco de horas para o trabalhador temporário.

O regime de banco de horas é um modelo de compensação de jornada de trabalho em que as horas excedentes de um dia são compensadas com a diminuição de horas da jornada em outro dia de trabalho. Embora a relação de trabalho do trabalhador temporário seja regida por um regime específico (Lei 6.019/74), os assuntos referentes a compensação de horas deverão ser conduzidos de acordo com o que está estabelecido nos artigos da CLT.

Nesse sentido, o artigo 59 da CLT dispõe:

“Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

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

3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (...)

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.” (grifos nossos)

De acordo com o dispositivo legal supracitado, o banco de horas permite que o empregado trabalhe mais de oito horas em um dia, até o limite de dez horas diárias, sem que receba adicional por hora extra, e desde que estas horas trabalhadas em excesso sejam devidamente compensadas no prazo máximo de um ano.

Com o advento da Reforma Trabalhista, o art. 59 da CLT sofreu alterações e não há mais a necessidade de negociação junto aos sindicatos da categoria para instituição de banco de horas, sendo possível a realização de acordo individual entre a empresa e o empregado. Nesta hipótese, o acordo individual deve ser feito por escrito e a horas devem ser compensadas no prazo máximo de seis meses.

Portanto, conclui-se que através da celebração de acordo individual de compensação de horas, por escrito, é possível aplicar, por analogia, o banco de horas para os trabalhadores temporários.

Importante destacar que caso o contrato de trabalho seja encerrado de qualquer maneira, havendo horas a serem compensadas no banco de horas, deverão ser pagas como hora extra.

Por fim, caso o trabalhador temporário esteja devendo horas, ou seja, estiver com o banco de horas negativo, poderá compensar esse saldo com a prestação de horas extras até o prazo máximo de 6 meses. Caso não realize a compensação nesse período e o contrato seja encerrado, não será possível realizar desconto no salário ou verbas rescisórias.

141

Ademais, o Departamento Jurídico da ASSERTTEM encontra-se à disposição para esclarecimentos necessários.

São Paulo, 31 de maio de 2023.

Filipe Mota
Procurador Jurídico ASSERTTEM

CIRCULAR N° 78/2023 - MULTA DE 40% DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO (FGTS)

Prezados associados,

Vimos pelo presente informar sobre a inaplicabilidade da multa de 40% do FGTS, prevista no artigo 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90 ao trabalho temporário.

Assim dispõe o artigo 9º do Decreto 99.684/90, que regula-
menta o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço:

“Art. 9º - Ocorrendo despedida sem justa causa, ainda que indireta, com culpa recíproca por força maior ou extinção normal do contrato de trabalho a termo, inclusive a do trabalhador temporário, deverá o empregador depositar, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e, ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais cabíveis.”

O supracitado artigo é expresso quanto ao depósito do FGTS na conta do empregado em caso de despedida sem justa causa. Entretanto, o dispositivo que rata da multa, é o §1º do artigo 9º, que é silente quanto à sua aplicação ao contrato de trabalho temporário, in verbis:

“§ 1º - No caso de despedida sem justa causa, ainda que indireta, o empregador depositará na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, não sendo permitida, para este fim a dedução dos saques ocorridos.”

Nesse sentido, o informativo do TST:

“Direitos do trabalhador

O contrato individual de trabalho temporário deve conter os direitos do trabalhador e a indicação da empresa cliente, onde o serviço será prestado. Entre eles estão a remuneração equivalente à recebida pelos empregados da mesma categoria da tomadora de serviços; o pagamento de férias proporcionais, em caso de dispensa sem justa causa, pedido de demissão ou término normal do contrato; Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; benefícios e serviços da Previdência Social; seguro de acidente do trabalho; anotação da condição de trabalhador temporário na CTPS, em anotações gerais; jornada de, no máximo, oito horas (poderá ser

superior, se a empresa cliente adotar jornada específica); horas extras, no máximo de duas por dia, remuneradas com acréscimo de, no mínimo, 50%; adicional noturno de, no mínimo, 20% da remuneração; e descanso semanal remunerado.

O trabalhador temporário não tem direito à indenização de 40% sobre o FGTS, ao aviso-prévio, ao seguro-desemprego e à estabilidade provisória no emprego da trabalhadora temporária gestante.” (fonte: <http://www.tst.jus.br/trabalho-temporario>) (grifei)

Sendo assim, como o trabalho temporário é um contrato a termo incerto, e a multa de 40% do FGTS é prevista em lei somente nos casos de dispensa sem justa causa, não há depósito da multa sobre o FGTS nos casos em que o contrato temporário é extinto por término do motivo justificador, vontade das partes ou fim do prazo limite legal.

Ademais, o Departamento Jurídico da ASSERTTEM encontra-se à disposição para esclarecimentos necessários.

143

São Paulo, 24 de fevereiro de 2023.

Filipe Mota
Procurador Jurídico ASSERTTEM

CIRCULAR N° 77/2023 - AVISO PRÉVIO INDENIZADO

Prezados associados,

Vimos pelo presente informar sobre a não obrigatoriedade do pagamento do aviso prévio ao trabalhador temporário.

O aviso prévio é o comunicado antecipado e obrigatório numa relação de emprego do desejo de rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho por parte do empregado ou do empregador considerado um ato unilateral, exclusivo dos contratos de tempo indeterminado. No caso do trabalho temporário, por se tratar de contrato a termo incerto, não se estende aos trabalhadores temporários o aviso prévio.

Tal entendimento está de acordo com a profusa jurisprudência do TST:

“Recurso de revista - Trabalho temporário - Lei nº 6.019/74 - Aviso prévio - Adicional de 40% do FGTS - Indevidos - Indevido o deferimento do aviso prévio e do adicional de 40% do FGTS na hipótese de contrato de trabalho temporário (Lei nº 6.019/74), que é modalidade de contrato por prazo determinado, ainda mais, como no caso concreto, em que se observou o prazo de três meses de duração, estabelecido na legislação especial. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” (TST - RR 669599/2000.7 - 5ª Turma - Rel. Juiz Conv. Walmir Oliveira da Costa - DJU 04.08.2006).

Nesse sentido, o informativo do TST:

“Direitos do trabalhador

O contrato individual de trabalho temporário deve conter os direitos do trabalhador e a indicação da empresa cliente, onde o serviço será prestado. Entre eles estão a remuneração equivalente à recebida pelos empregados da mesma categoria da tomadora de serviços; o pagamento de férias proporcionais, em caso de dispensa sem justa causa, pedido de demissão ou término normal do contrato; Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; benefícios e serviços da Previdência Social; seguro de acidente do trabalho; anotação da condição de trabalhador temporário na CTPS, em anotações gerais; jornada de, no máximo, oito horas (poderá ser superior, se a empresa cliente adotar jornada específica); horas extras, no máximo de duas por dia, remuneradas com acréscimo de, no mínimo, 50%; adicional noturno de, no mínimo, 20% da remuneração; e descanso semanal remunerado.

O trabalhador temporário não tem direito à indenização de 40% sobre o FGTS, ao aviso-prévio, ao seguro-desemprego e à estabilidade provisória no emprego da trabalhadora temporária gestante.” (fonte: <http://www.tst.jus.br/trabalho-temporario>) (grifamos)

Portanto, por se tratar de contrato a termo incerto, o contrato de trabalho temporário pode ser extinto a qualquer tempo, por término do motivo justificador, vontade das partes ou fim do prazo limite legal, não tendo a empresa utilizadora a obrigação de pagar o aviso prévio.

Ademais, o Departamento Jurídico da ASSERTTEM encontra-se à disposição para esclarecimentos necessários.

São Paulo, 16 de fevereiro de 2023.

Filipe Mota
Procurador Jurídico ASSERTTEM

LEITURA DINÂMICA

Como toda ciência humana, o Direito é passível de subjetividades e interpretações. E é a jurisprudência, com seu acúmulo de experiências no conjunto de decisões proferidas e entendimento reiterado sobre um determinado tema, que serve de lastro para maior assertividade nos pareceres e vereditos. A Empresa de Trabalho Temporário não é empregadora e o trabalhador temporário não é empregado. O Trabalho Temporário difere do regime de contratação de empregados pela CLT. O regime de trabalho temporário não contempla a manutenção ou continuidade do contrato de trabalho além do prazo previsto na Lei 6.019/74. Não contempla garantia da estabilidade, seja em virtude de gravidez ou doença. As boas práticas garantem ao trabalhador temporário, assim como ao trabalhador permanente ou intermitente, o que lhe são devidos e previstos por Lei.

CAPÍTULO 08:

JURISPRUDÊNCIA SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS.

Jurisprudência: um instrumento de aperfeiçoamento do Direito.

*“Se o Direito é um idioma,
a Jurisprudência é sua Gramática.”*
Adágio do Direito Inglês

IDEIAS-CHAVE

O contrato de trabalho temporário da Lei 6.019/74 não se confunde com o contrato por prazo determinado da CLT.

No contrato de trabalho temporário não incide a multa do artigo 479 da CLT.

No contrato de trabalho temporário o trabalhador possui todos os direitos equivalentes ao contrato da CLT, excluindo-se a multa do FGTS e o Aviso Prévio.

É inaplicável ao contrato de trabalho temporário a estabilidade gestante – Tese firmada no IAC nº 02 do TST.

O Pleno do STF reafirmou em definitivo que o Tema 542 que trata da estabilidade gestante em contratos de trabalho exclusivamente na administração pública e portanto não tem identidade de matéria com a tese firmada no IAC nº 02 do TST.

A prestação de serviços a terceiros é reconhecida como uma forma constitucionalmente válida de divisão do trabalho e de liberdade de organização produtiva.

É lícita a terceirização tanto na atividade meio como na atividade fim.

A mera subordinação estrutural por si só não caracteriza fraude na prestação de serviços a terceiros.

De um ponto de vista mais abrangente, o Direito representa a soma de toda a experiência humana sobre a Terra. A memória coletiva de comportamentos e interações entre os indivíduos desde o início dos tempos, com as suas fricções e conflitos, foi e continua sendo a matéria-prima na criação das leis e da sistematização do Direito.

A Jurisprudência é a tradução desses aprendizados de gerações, o resultado de um conjunto de decisões judiciais de uma mesma matéria em determinado sentido. Serve para uniformizar o entendimento de todos os tribunais, garantindo segurança jurídica e auxiliando advogados e advogadas em suas petições.

151

Veremos a seguir parte relevante da Jurisprudência sobre o trabalho temporário e a prestação de serviços a terceiros. Decisões atualizadas sobre os mais diversos temas. Essa seleção resumida e breve pretende apresentar uma visão panorâmica do entendimento da Justiça sobre os regimes jurídicos de trabalho aqui tratados.

SOBRE A NÃO INCIDÊNCIA DA MULTA DO ARTIGO 479 NO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. ARTIGO 479 DA CLT. NÃO APLICAÇÃO. Caso em que o TRT, asseverando ser incontroversa a extinção do contrato de trabalho temporário de forma antecipada, concluiu ser devida a indenização prevista no artigo

479 da CLT, o qual dispõe que “nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato”. Referido dispositivo versa sobre a rescisão antecipada do contrato por prazo determinado pelo empregador, o qual tem regras na CLT. Já o contrato temporário é disciplinado pela Lei 6.019/74, nos termos da jurisprudência desta Corte, por serem modalidades diferentes de contratos, a indenização prevista no art. 479 da CLT não cabe no contrato de trabalho temporário. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST-RR: 1179520145030129 – Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 09/12/2015, 7a Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA. Considerando a possibilidade de a decisão recorrida mostrar-se contrária ao entendimento consolidado no TST, e diante da função constitucional uniformizadora desta Corte, há de se reconhecer a transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1.º, II, da CLT. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. RESCISÃO ANTECIPADA. INDENIZAÇÃO DO ART. 479 DA CLT. Diante da má aplicação do disposto no art. 479 da CLT, admite-se o Recurso de Revista. Agravo de Instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. RESCISÃO ANTECIPADA. INDENIZAÇÃO DO ART. 479 DA CLT. É incompatível a indenização prevista no art. 479 da CLT com o contrato de trabalho temporário disciplinado pela Lei n.º 6.019/74, norma especial que regula expressamente os direitos do trabalhador submetido a essa modalidade de contrato, dentre os quais, contudo, não se inclui a indenização vindicada. Recurso de Revista conhecido e provido.

(TST-RR-1709-85.2017.5.09.0006, Relator: Luiz José Dezena da Silva, 1a Turma DEJT de 04/09/2019)

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. RESCISÃO ANTECIPADA. INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ART. 479 DA CLT. Discute-se, no caso, acerca da possibilidade de se aplicar a indenização prevista no artigo 479 da CLT aos contratos de trabalho temporário, regidos pela Lei n.º 6.019/74, quando há rescisão antes do termo estipulado. O trabalho temporário difere do trabalho celetista por prazo determinado, pela natureza, prazo e hipóteses ensejadoras de sua configuração. No trabalho temporário regido pela Lei n.º 6.019/1974, a contratação é feita mediante intermediação lícita entre uma empresa fornecedora de mão de obra e uma empresa utilizadora, em que o trabalhador não é empregado de nenhuma das duas. No contrato por prazo determinado, existe uma necessidade permanente em relação ao serviço a ser prestado, que motiva a contratação. O que justifica a predeterminação, no entanto, é a necessidade de experimentação, por até 90 dias, para o cargo; a transitoriedade da atividade, pela sazonalidade ou tempo certo de sua duração; ou, a necessidade de realização de um serviço especializado, mas inerente à atividade empresarial. O trabalhador temporário não visa suprir uma necessidade permanente da empresa tomadora e sim uma necessidade temporária, de substituição de pessoal regular ou para o atendimento de uma demanda extraordinária de serviços, sem ter nem sequer reconhecida a condição de empregado, porque já existe empregado contratado para habitualmente realizar o trabalho e sem ter direito à permanência na empresa utilizadora durante o prazo previsto. Consequentemente, distinguindo a necessidade permanente da temporária, a lei considera empregado o trabalhador contratado por prazo determinado; e estabelece, para o trabalhador temporário, que não considera empregado, apenas um rol de direitos, previstos na Lei n.º 6.019/74. Por todos esses aspectos, a indenização prevista no art. 479 da CLT é incabível, tanto assim que não figura entre os direitos devidos ao trabalhador temporário na Lei n.º 6.019/74, que, aliás, não a prevê em virtude da possibilidade de substituição imediata do trabalhador junto à empresa prestadora de serviço temporário. Precedentes. No caso, o Tribunal Regional manteve a sentença que deferiu à autora a indenização prevista no art. 479 da CLT, por rescisão

contratual antecipada, não obstante tenha reconhecido que as partes firmaram contrato de trabalho temporário sob a égide da Lei n.º 6.019/74. Nesse contexto, a decisão da Corte de origem ofende os arts. 12, ‘f’, da Lei 6.019/74 e 479 da CLT. Recurso de revista conhecido por violação dos arts. 12, ‘f’, da Lei 6.019/74 e 479 da CLT e provido.”

(RR-1000-46.2014.5.09.0009, Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3.ª Turma, DEJT de 30/9/2016.)

AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. INDENIZAÇÃO DO ART. 479 DA CLT. INAPLICABILIDADE. PROVIMENTO. Diante da demonstração de provável divergência jurisprudencial, deve ser processado o Recurso de Revista para melhor exame. Agravo de instrumento provido. **RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. INDENIZAÇÃO DO ART. 479 DA CLT. INAPLICABILIDADE.** Não se aplica a indenização prevista no artigo 479 da CLT ao empregado admitido por meio de contrato temporário, que possui regramento específico na Lei n.º 6.019/74, não se confundindo com o contrato a prazo determinado. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.”

(RR-277-96.2014.5.09.0665, Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6.ª Turma, DEJT de 28/8/2015.)

RECURSO DE REVISTA – CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO - MULTA DO ART. 479 DA CLT - INAPLICABILIDADE. A Lei n.º 6.019/74 não prevê essa espécie de contrato por prazo determinado, mas tão somente fixa limite máximo de duração em razão das especificidades da relação de trabalho. Assim, a interrupção da prestação de serviços antes de noventa dias não gera ao trabalhador temporário direito à indenização de que trata o art. 479 da CLT, que se refere a ‘contratos que tenham termo estipulado’. Interpretação extensiva não atende à finalidade do instituto. Recurso de revista conhecido e provido.”

(RR-18-48.2011.5.09.0652, Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 4.ª Turma, DEJT de 15/2/2013.)

AGRADO EM RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.467/2017. I. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. MULTA DO ART. 479 DA CLT. INAPLICABILIDADE. ÓBICE DA SÚMULA 333 DO TST. DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR QUE DÁ PROVIMENTO AO AGRADO DE INSTRUMENTO E AO RECURSO DE REVISTA DA PARTE RECLAMADA. NÃO DEMONSTRAÇÃO DO DESACERTO DA DECISÃO AGRAVADA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. II. Agrado de que se conhece e a que se nega provimento. Nos termos da jurisprudência desta Corte, a indenização prevista no art. 479 da CLT não é aplicável ao contrato de trabalho temporário. Logo, a decisão encontra-se em consonância com a jurisprudência adotada por esta Corte Superior, razão pela qual se aplica, ao caso, o óbice da Súmula 333 do TST. Assim, os argumentos da parte Agravante não logram desconstituir a decisão agravada, razão pela qual nego provimento ao agrado.

155

(TST-AG-ED-RR-1178-51.2022.5.09.0029, Relator: Alexandre Luiz Ramos, 4ª Turma, DEJT de 11/03/2025)

SOBRE A NÃO APLICAÇÃO DA ESTABILIDADE GESTANTE NO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA - INSTAURAÇÃO DO INCIDENTE - ESTABILIDADE GESTANTE - CONTRATO TEMPORÁRIO DE TRABALHO - LEI N° 6.019/74 - NOVA INTERPRETAÇÃO DO TEMA A PARTIR DE JULGADOS DA 1ª TURMA DESTA CORTE. No particular, prevaleceram os fundamentos do Exmo. Ministro Relator para reconhecer contrariedade entre o entendimento firmado na Eg. 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho e a jurisprudência tradicionalmente adotada pelas demais Turmas desta Eg. Corte, motivo pelo qual foi instaurado o Incidente de Assunção de Competência.

ESTABILIDADE GESTANTE – CONTRATO TEMPORÁRIO DE TRABALHO – LEI N° 6.019/1974 – FIXAÇÃO DE TESE - É inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n.º 6.019/1974, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Tese fixada em Incidente de Assunção de Competência.

(TST-IAC-5639-31.2013.5.12.0051, Ministra Relatora Designada: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Tribunal Pleno, DEJT de 18/11/2019)

ESTABILIDADE PROVISÓRIA – GESTANTE TEMPORÁRIA – TRT/SP TESE PREVALENTE – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 2A REGIÃO - SP RESOLUÇÃO TP NO 05/2015 - Edita as Teses Jurídicas Prevalecentes no 02, 03, 04 e 05 do Tribunal Regional do Trabalho da 2a Região.

TESE JURÍDICA PREVALENTE No 05 – “Empregada gestante. Contrato a termo. Garantia provisória de emprego. A empregada gestante não tem direito à garantia provisória de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT, na hipótese de admissão por contrato a termo.” Art. 20 Nos termos do § 40, do art. 30 da Resolução GP no 01/2015 deste Tribunal esta Resolução será publicada por 03 (três) vezes no Diário Oficial eletrônico, vigorando a partir da primeira publicação. Publique-se e cumpra-se.

São Paulo, 06 de julho de 2015.

(a) SILVIA REGINA PONDÉ GALVÃO DEVONALD
Desembargadora do Trabalho Presidente do Tribunal

RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI N° 13.015/2014. GESTANTE. TRABALHO TEMPORÁRIO. LEI No 6.019/74. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. SÚMULA 244, III, DO TST. INAPLICABILIDADE. 1. O reconhecimento da garantia de emprego à empregada gestante não se coaduna com a finalidade da Lei 6.019/74, que é a de atender a situações excepcionalíssimas, para as quais não há expectativa de continuidade da relação ou mesmo de prestação de serviços com

pessoalidade. 2. No caso dos autos, consta da petição inicial que a trabalhadora foi admitida em 08/10/2013, pelo prazo de 90 (noventa) dias, para atendimento de necessidade transitória ou acréscimo extraordinário de demanda, sendo renovado o contrato por mais 90 (noventa) dias, findo o qual foi rescindido, a despeito da notificação da gravidez à empresa de trabalho temporário em 20/02/2014. 3. Assim, cumprido integralmente o período de contratação, o qual se ajusta ao prazo máximo permitido para o trabalho temporário destinado ao atendimento de acréscimo extraordinário de serviços, não se cogita de prorrogação do liame, por força de garantia provisória de emprego à trabalhadora gestante.

4. Ressalte-se que, tanto os precedentes que orientaram a redação da Súmula 244, III, do TST, quanto as decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, não se atém às particularidades que envolvem o trabalho temporário previsto na Lei 6.019/74, não havendo como equipará-lo às demais hipóteses de contratação a termo. Recurso de revista conhecido e não provido. (TST-RR-1143-41.2014.5.02.0070, Relator Designado: Ministro Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, DEJT de 11/05/2016)

157

SOBRE A CONFIRMAÇÃO QUE O ENTENDIMENTO FIRMADO PELO STF NO TEMA 542 NÃO TEM RELAÇÃO COM O TRABALHO TEMPORÁRIO REGIDO PELA LEI 6019/74 E PORTANTO NÃO SUPEROU A TESE VINCULANTE FIRMADA PELO TST NO IAC Nº 02 DE 2019.

TEMA 542 – AUSÊNCIA DE IDENTIDADE DE OBJETO DO LEADING CASE COM O RECURSO EXTRAORDINÁRIO EM EXAME – IAC Nº 02 – TST – INAPLICABILIDADE DA ESTABILIDADE GESTANTE NO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO – LEI 6.019/74. DECISÃO MONOCRÁTICA. “A propósito, no RE 842.844 – Tema n. 542, reconheceu-se a repercussão geral atinente ao “Direito de gestante, contratada pela Administração Pública por prazo determinado ou ocupante de cargo em comissão demissível ‘ad nutum’, ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória”. Sob outro viés, a matéria em apreço neste recurso refere-se ao regime de trabalho temporário disciplinado pela Lei n. 6.019/1974. De qual sorte que é notória

a ausência de identidade de objeto do leading case apontado com o do recurso extraordinário em exame.”

(RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.331.863 SANTA CATARINA - Ministro Nunes Marques, pub. 01/12/2022.)”

TEMA 542 – AUSÊNCIA DE IDENTIDADE DE OBJETO DO LEADING CASE COM O RECURSO EXTRAORDINÁRIO EM EXAME – IAC N° 02 – TST – INAPLICABILIDADE DA ESTABILIDADE GESTANTE NO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO – LEI 6.019/74. CONFIRMAÇÃO DA DECISÃO MONOCRÁTICA PELA 2^a TURMA – “Observo, por fim, não se aplicar ao caso o entendimento firmado no julgamento do RE 842.844, revelador do Tema n. 542 da repercussão geral, uma vez que naquela oportunidade se analisou contrato de trabalho por tempo determinado celebrado com a Administração Pública e não entre particulares.”

(RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.331.863 SANTA CATARINA - 2^a Turma, Pub. 26/08/2024).”

RECURSO DE REVISTA. RECURSO INTERPOSTO PELA PARTE RECLAMANTE. RETORNO DOS AUTOS PARA EVENTUAL JUÍZO DE RETRATAÇÃO. RITO SUMARÍSSIMO. ART. 1.030, II, DO CPC/2015. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO TEMPORÁRIO. LEI 6.019/74. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. Hipótese em que se discute a aplicabilidade da estabilidade provisória da empregada gestante, prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT, aos contratos temporários regidos pela Lei n° 6.019/1974. II. No aspecto, através do Tema 497 da tabela de repercussão geral, o excuso Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte tese: “A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa”. No sentido, o Tribunal Pleno desta Corte, no julgamento do IAC 2 (5639-31.2013.5.12.0051), fixou tese jurídica no sentido de que “é inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n.º 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória

à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias". III. Não há de se falar em estabilidade provisória em contrato sob regime de trabalho temporário previsto na Lei nº 6.019/74, visto que não há dispensa arbitrária, mas, sim, término do contrato já pré-estabelecido pelos contratantes. A CLT é inaplicável ao contrato temporário, como reconhecido pela própria SbDI-1 no PROCESSO Nº TST-RR-1000866-04.2018.5.02.0511 E-RR-1342- 91.2010.5.02.0203 (Redator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 14/08/2015): "o contrato temporário é um contrato especial para atender situação específica, regido por estatuto próprio, e, portanto, não é alcançado por dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho". IV. Ressalte-se ainda que a hipótese em análise também não possui aderência ao Tema 542 da Tabela de Repercussão Geral do Supremo, uma vez que o referido julgamento trata especificamente a respeito das trabalhadoras gestantes com contrato firmado com a Administração Pública. V. Ademais, no presente caso, esta Quarta Turma aplicou a tese jurídica firmada pelo Tribunal Pleno desta Corte Superior, por meio do julgamento do IAC 2 (5639-31.2013.5.12.0051), razão pela qual se depreende que a decisão não comporta retratação, ante o teor da decisão proferida nos autos do RE nº 629.053/SP (Tema 497 do ementário de repercussão geral). VI. Portanto, não demonstrada contrariedade à tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento Tema 497 do ementário de repercussão geral. VII. Juízo de retratação não exercido." (TST-RR-1000866-04.2018.5.02.0511 - 4^a Turma – Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos – Pub. 17-05-24).

159

RECURSO DE REVISTA. ENCAMINHAMENTO PARA POSSÍVEL RETRATAÇÃO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. LEI N° 6.019/74. IAC N° 5639-31.2013.5.12.0051. FALTA DE ADERÊNCIA AO TEMA 497 JUÍZO DE RETRATATAÇÃO NÃO EXERCIDO. I. A egrégia Oitava Turma, ao julgar o recurso de revista da reclamante, não reconheceu a estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, "b", do ADCT à obreira, por entender que a referida estabilidade não se aplica às empregadas contrata-

das sob o regime de contrato temporário regido pela Lei nº 6.019/74. 2. Aplicou-se, ao caso, a tese jurídica firmada pelo Tribunal Pleno desta Corte Superior, por meio do julgamento do IAC nº 5639-31.2013.5.12.0051: “É inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei nº 6.019/1974, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias”. 3. Ressalte-se que o E. Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Tema 497, não trouxe discussão a respeito da aplicação da estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, do ADCT quando o contrato de trabalho estabelecido entre as partes é temporário, regido pela Lei nº 6.019/74, e, portanto, há termo fixado para o fim deste. Na verdade, a discussão foi tão somente sobre a necessidade da preexistência da gravidez no momento da dispensa da empregada. 4. Nesse contexto, conclui-se que a discussão trazida no presente recurso de revista não possui aderência com a questão解决ada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 497 da tabela de repercussão geral. Juízo de retratação não exercido.

160

(TST-RR - 156-71.2016.5.09.0124- - 8ª Turma - Desembargador Convocado Relator: JOSE PEDRO DE CAMARGO RODRIGUES DE SOUZA - Pub. 06-11-24).

PROCESSO nº 0000912-90.2024.5.11.0012 - RELATORA: EULAIDE MARIA VILELA LINS
EMENTA: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ESTABILIDADE GRAVÍDICA. CONTRATO TEMPORÁRIO. INAPLICABILIDADE. REFORMA DA SENTENÇA. QUESTÃO EM DISCUSSÃO. Há duas questões em discussão: (i) definir se a estabilidade gravídica prevista no artigo 10, II, “b”, do ADCT se aplica à trabalhadora contratada sob o regime da Lei nº 6.019/1974; (ii) estabelecer a responsabilidade da litisconsorte pelo pagamento da indenização substitutiva. O contrato temporário, disciplinado pela Lei nº 6.019/1974, caracteriza-se por prazo determinado e não gera expectativa de continuidade do vínculo empregatício, sendo incompatível com a estabilidade gravídica prevista no artigo 10, II, “b”, do ADCT. O Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento no Incidente de Assunção

de Competência (IAC) nº 5639-31.2013.5.12.0051 de que a estabilidade gravídica não se aplica a contratos temporários, decisão que vincula os órgãos da Justiça do Trabalho. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal no Tema 542 refere-se exclusivamente a contratações temporárias no âmbito da administração pública, não sendo aplicável ao caso concreto. A estabilidade gravídica prevista no artigo 10, II, “b”, do ADCT não se aplica às empregadas contratadas sob o regime da Lei nº 6.019/1974. O entendimento fixado pelo STF no Tema 542 de repercussão geral não alcança contratações temporárias regidas pela CLT e pela Lei nº 6.019/1974. Diante do exposto, o pleito improcede. Registre-se, por oportuno, que no Tema 542 o Supremo Tribunal Federal entendeu ser válida a estabilidade de gestante em contratação temporária, em contratos precários celebrados com a administração pública. Verbis: Tema 542 - Direito de gestante, contratada pela Administração Pública por prazo determinado ou ocupante de cargo em comissão demissível ad nutum, ao gozo de licença- maternidade e à estabilidade provisória. A ementa não deixa margem à dúvida: RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSÃO GERAL RECONHECIDA. CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. SERVIDORA GESTANTE. GRAVIDEZ DURANTE O PERÍODO DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA POR CARGO COMISSIONADO, NÃO EFETIVO, OU POR CONTRATO TEMPORÁRIO. DIREITO À LICENÇA MATERNIDADE E À ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ARTIGO 7º, XVIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ARTIGO 10, INCISO II, B, DO ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS RECONHECIDAS A TODAS AS TRABALHADORAS. REAFIRMAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. RECURSO EXTRAORDINÁRIO A QUE SE NEGA PROVIMENTO. Diante deste quadro, reforma-se o julgado indeferindo a indenização do período de estabilidade e, via de consequência, não há falar em honorários advocatícios ao patrono da reclamante (que ficam excluídos da condenação). ACORDAM os Desembargadores do Trabalho da PRIMEIRA TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, por unanimidade de votos, conhecer

dos recursos da reclamada e da litisconsorte e dar-lhes provimento para excluir da condenação a indenização do período de estabilidade e os honorários advocatícios em prol do patrono da reclamante. Inverte-se o ônus de sucumbência. Custas pela reclamante, calculadas sobre o valor arbitrado de R\$ 30.000,00, no importe de R\$600,00, ficando as obrigações a cargo da parte autora sob condição suspensiva de exigibilidade, por ser a parte beneficiária da justiça gratuita.

(TRT - 11 - ROT - 0000912-90.2024.5.11.0012, Relatora: Desembargadora Eulaide Maria Vilela Lins - 1ª Turma - Publ. 04/04/2025).

DECISÃO DO PLENÁRIO DO STF SOBRE A TESE FIRMADA NO IAC Nº 02 DO TST

(Não se aplica a estabilidade gestante aos contratos de trabalho temporário firmados pela Lei 6.019/74).

Decisão: O Tribunal, por unanimidade, negou provimento ao agravo interno e determinou a certificação do trânsito em julgado, com a baixa imediata, independentemente da publicação do acórdão, deixando de majorar a verba honorária, conforme previsto no § 11 do art. 85 do Código de Processo Civil, ante a ausência de fixação na origem. Tudo nos termos do voto do Relator, Ministro Nunes Marques. Afirmou suspeição o Ministro Luís Roberto Barroso (Presidente). Plenário, Sessão Virtual de 18.4.2025 a 29.4.2025.

SOBRE A NÃO APLICAÇÃO DA ESTABILIDADE DO ACIDENTE DE TRABALHO NO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO – ESTABILIDADE PROVISÓRIA – INCOMPATIBILIDADE – A estabilidade provisória decorrente do acidente de trabalho é incompatível com as condições previstas nos contratos de trabalho temporários.

(Acórdão no 3315/2006. TRT 12ª R. - RO 00711-2007-047-12-00-7, 1ª Turma - Rel. Mc Marcos Vinicios Zanchetta - 05.12.2007)

ACIDENTE DO TRABALHO – CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO – A ocorrência de acidente do trabalho não suspende o contrato de trabalho temporário, com prazo preestabelecido, sendo inaplicável, in casu, a regra do art. 118 da lei no 8.213/91, destinada exclusivamente aos contratos a prazo indeterminado. Extinção normal do contrato de trabalho que se opera e, por isso, não assegura a permanência no emprego. (TRT 04ª Região - RO 00428.373/00-3 - 6ª Turma - Relatora: Juíza Beatriz Zoratti Sanvicente - DORS 07.01.2002 - p. 51)

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

163

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. ACIDENTE DE TRABALHO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA NÃO ASSEGURADA. Em se tratando de contrato de trabalho por prazo determinado, não se aplicam as garantias de emprego previstas na lei, por absoluta incompatibilidade dos institutos. Tendo, pois, o trabalhador temporário ciência do termo final do contrato já no momento da contratação, a ocorrência de acidente de trabalho no curso do pacto laboral não lhe retira a natureza de contrato a termo, não fazendo o empregado jus à estabilidade provisória a que alude o art. 118 da Lei no 8.213/91. Recurso do Reclamante a que se nega provimento. (TRT-PR-03460-2007-069-09-00-6-ACO-32360-2009 - 1ª TURMA - Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES - Publicado no DJPR em 29-09-2009)

SOBRE A NÃO INCLUSÃO DOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS NA BASE DE CÁLCULO PARA A COTA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.

RECURSO ORDINÁRIO - Nulidade do auto de infração. Contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas – Trabalho Temporário.

Assim, a aplicação do percentual não pode ser sobre os cargos da empresa tomadora, ocupados pelos trabalhadores temporários, onde atuam os trabalhadores fornecidos pela autora, sob pena de se ferir o princípio da racionalidade, razoabilidade e efetividade da norma.

A empresa fornecedora fica limitada a atender a requisição da empresa tomadora, tudo por contrato, tanto que o artigo 93 da Lei 8.213/91 fala no preenchimento de 2% a 5% dos cargos da fornecedora, excluindo os cargos a serem ocupados na empresa tomadora, por consequência. Entender de forma contrária ensejaria a determinação de que a autora cumprisse obrigação impossível, por esta depender da vontade de terceiro (empresa tomadora).

164

Ante o exposto, acordam os Magistrados da 5^a Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2^a Região em conhecer do recurso interposto, para, no mérito, DAR-LHE PROVIMENTO a fim de declarar nulo o Auto de infração n. 22.695.867-1, de Id. 2do8a56, desobrigando a autora do pagamento da multa a ela imposta e da exigência determinada, autorizando a emissão de certidão positiva com efeitos de negativa, tudo nos termos da fundamentação.

(Processo nº TRT2-RO-1001054-21.2024.5.02.0241, Desembargadora Relatora: Sonia Maria Lacerda, 5^a Turma, DEJT de 05/02/2025).

RECURSO ORDINÁRIO - Exclusão de trabalhadores (temporários) do cálculo das cotas de pessoa com deficiência e aprendizagem. ACORDAM os Desembargadores da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9^a Região, por unanimidade de votos, CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por maioria de votos, parcialmen-

te vencido o Exmo. Desembargador Edmilson Antonio de Lima, DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ para, nos termos da fundamentação: a) determinar a exclusão dos trabalhadores temporários e terceirizados da base de cálculo da cota para portadores de necessidades especiais; e b) determinar que somente os empregados que exerçam funções que demandem formação profissional (apuradas conforme Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego) sirvam de base de cálculo para a contratação de aprendizes. Por igual votação, DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR para nos termos da fundamentação, determinar que a ré observe a oscilação do número de funções que demandam formação profissional na base de cálculo da cota de aprendizes a serem contratados.

(Processo nº TRT-9 - ROT - 0000270-31.2014.5.09.0657, Desembargador Relator: Edmilson Antonio de Lima, 1º Turma, Data da publicação 06/06/2015).

AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. NÃO PREENCHIMENTO DA COTA DE CARGOS DESTINADOS A BENEFICIÁRIOS REABILITADOS OU PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, HABILITADAS. ARTIGO 93, LEI 8.213/91. EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO. NATUREZA E TRANSITORIEDADE DO CONTRATO. INCOMPATIBILIDADE EM RELAÇÃO AOS EMPREGADOS TEMPORÁRIOS CEDIDOS. As limitações atinentes ao contrato de trabalho temporário não se coadunam com a obrigação prevista no art. 93 da Lei 8.213/91 em relação aos trabalhadores temporários porque não há discricionariedade nem poder diretivo por parte do empregador (empresa de trabalho temporário) para definir quantos empregados serão cedidos à tomadora de serviços e qual tipo de trabalho será realizado, sendo que tal decisão cabe a esta última, exclusivamente. Evidente, pois, o desequilíbrio que haveria nas relações entre as partes e na própria contratação do trabalhador temporário, caso se aplique o referido dispositivo legal de forma literal às empresas de trabalho temporário, eis que a empresa de trabalho temporário atua em face da

demanda alheia (tomador do serviço). Assim, nada obstante ser o empregador do trabalhador temporário, a empresa que o admite não dirige o seu trabalho nem utiliza diretamente de seus serviços, de modo que a organização da atividade laboral fica à cargo da tomadora do serviço. Além disso, como se trata de trabalho por necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços, o quadro de trabalhadores temporários sujeita-se a constantes mudanças, de acordo com as necessidades das tomadoras de serviços e a duração dos contratos é curta, o que dificulta a adaptação de trabalhadores com restrições laborais. Desse modo, tem-se por incompatível o cômputo do trabalhador temporário como empregado da empresa de trabalho temporário para a finalidade de cumprimento da cota mínima de vagas de emprego, a ser destinada aos portadores de necessidades especiais, recaindo tal obrigação apenas em relação aos empregados efetivos da pessoa jurídica que atua como agência de trabalho temporário, uma vez que apenas em relação a estes há efetivo poder direutivo e coordenação da atividade empresarial por parte da referida empresa, possuindo a oportunidade efetiva de realizar as adaptações necessárias à inclusão de pessoas com deficiência ou reabilitados em seu quadro de empregados. Recurso ordinário da União ao qual se nega provimento.

(TRT-9 - ROT: 00010334220175090652, Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR, 5ª Turma, Data de Publicação: 22/05/2019)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TRABALHO TEMPORÁRIO. COTAS PARA CONTRATAÇÃO DE PCD. Na realidade, trata-se de um contrato especial, regido por legislação autônoma, em razão de uma série de peculiaridades nas necessidades empresariais que motivaram a sua criação, e que não se confunde com o contrato de trabalho típico, nem mesmo em sua modalidade a termo. Inclusive, o próprio TST, em julgamento paradigmático, concluiu que “é inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n. 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante” (IAC 5639-31.2013.5.12.0051), traçando, com isso, uma clara distinção entre o contrato de trabalho temporário e o con-

trato de trabalho (emprego) por prazo determinado, com relação ao qual se aplica a Súmula 244, III, daquela Corte. ACORDAM os Magistrados da 16^a Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2^a Região em: por unanimidade de votos, CONHECER do recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho e, no mérito, NEGAR-LHE PROVIMENTO, nos termos da fundamentação do voto da Relatora.

(TRT-2 - ROT - 1000415-82.2023.5.02.0032, Desembargadora Relatora: Damia Avoli, 16^a Turma, Publicada na data de 16/02/2024)

SOBRE O ENQUADRAMENTO SINDICAL DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

RECURSO DE REVISTA - ENQUADRAMENTO SINDICAL - TRABALHADOR TEMPORÁRIO

O conceito de categoria profissional, consoante o art. 511, § 20, da CLT, é definido pela “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas”. de serviços, em que os trabalhadores temporários executam seus afazeres e se sujeitam às mesmas condições de trabalho, que se encontram presentes os requisitos de “similitude de condições É no cerne da empresa tomadora devida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas”. Além disso, o art. 12, “a”, da Lei no 6.019/74 dispõe que é assegurado ao trabalhador temporário “remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora” inclusive benefícios previstos em normas coletivas. Nessa senda, os trabalhadores temporários deverão ter o mesmo o enquadramento sindical dos empregados do tomador de serviços, tendo em vista a identidade do trabalho necessidades que possuem e as exigências que lhes são comuns, porquanto laboram lado a lado com os empregados da tomadora, inclusive em funções ligadas à sua atividade fim, além de legalmente lhes ser assegurado remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da

empresa tomadora. Recurso de Revista conhecido e provido. (PROCESSO No TST-RR-119-43.2012.5.09.0008- 7a TURMA - RELATOR: MINISTRO VIEIRA DE MELLO FILHO - PUBLICAÇÃO: 11/09/2015.)

SOBRE A LEGALIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS EM QUALQUER ATIVIDADE DA EMPRESA

E 958252 - Órgão julgador: Tribunal Pleno, Relator(a): Min. LUIZ FUX, Julgamento: 30/08/2018, Publicação: 13/09/2019
Ementa: RECURSO EXTRAORDINÁRIO REPRESENTATIVO DE CONTROVÉRSIA COM REPERCUSSÃO GERAL. DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. CONSTITUCIONALIDADE DA “TERCEIRIZAÇÃO”. ADMISSIBILIDADE. OFENSA DIRETA. VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA (ART. 1º, IV, CRFB). RELAÇÃO COMPLEMENTAR E DIALÓGICA, NÃO CONFLITIVA. PRINCÍPIO DA LIBERDADE JURÍDICA (ART. 5º, II, CRFB). CONSECTÁRIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ART. 1º, III, CRFB). VEDAÇÃO A RESTRIÇÕES ARBITRÁRIAS E INCOMPATÍVEIS COM O POSTULADO DA PROPORCIONALIDADE. DEMONSTRAÇÃO EMPÍRICA DA NECESSIDADE, ADEQUAÇÃO E PROPORCIONALIDADE ESTRITA DE MEDIDA RESTRITIVA COMO ÔNUS DO PROPONENTE DESTA. RIGOR DO ESCRUTÍNIO EQUI-VALENTE À GRAVIDADE DA MEDIDA. RESTRIÇÃO DE LIBERDADE ESTABELECIDA JURISPRUDENCIALMENTE. EXIGÊNCIA DE GRAU MÁXIMO DE CERTEZA. MANDAMENTO DEMOCRÁTICO. LEGISLATIVO COMO LOCUS ADEQUADO PARA ESCOLHAS POLÍTICAS DISCRICIONÁRIAS. SÚMULA 331 TST. PROIBIÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO. EXAME DOS FUNDAMENTOS. INEXISTÊNCIA DE FRAGILIZAÇÃO DE MOVIMENTOS SINDICAIS. DIVISÃO ENTRE “ATIVIDADE-FIM” E “ATIVIDADE-MEIO” IMPRECISA, ARTIFICIAL E INCOMPATÍVEL COM

A ECONOMIA MODERNA. CISÃO DE ATIVIDADES ENTRE PESSOAS JURÍDICAS DISTINTAS. ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL. INEXISTÊNCIA DE CARÁTER FRAUDULENTO. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA LIBERDADE DE DESENHO EMPRESARIAL (ARTS. 1º, IV, E 170). CIÊNCIAS ECONÔMICAS E TEORIA DA ADMINISTRAÇÃO. PROFUSA LITERATURA SOBRE OS EFEITOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO. OBSERVÂNCIA DAS REGRAS TRABALHISTAS POR CADA EMPRESA EM RELAÇÃO AOS EMPREGADOS QUE CONTRATAREM. EFEITOS PRÁTICOS DA TERCEIRIZAÇÃO. PESQUISAS EMPÍRICAS. NECESSÁRIA OBSERVÂNCIA DE METODOLOGIA CIENTÍFICA. ESTUDOS DEMONSTRANDO EFEITOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO QUANTO A EMPREGO, SALÁRIOS, TURNOVER E CRESCIMENTO ECONÔMICO. INSUBSTENTÊNCIA DAS PREMISSAS DA PROIBIÇÃO JURISPRUDENCIAL DA TERCEIRIZAÇÃO. INCONSTITUCIONALIDADE DOS INCISOS I, III, IV E VI DA SÚMULA 331 DO TST. AFASTAMENTO DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA CONTRATANTE POR OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA. RECURSO EXTRAORDINÁRIO PROVIDO. Em conclusão, a prática da terceirização já era válida no direito brasileiro mesmo no período anterior à edição das Leis nº. 13.429/2017 e 13.467/2017, independentemente dos setores em que adotada ou da natureza das atividades contratadas com terceira pessoa, reputando-se inconstitucional a Súmula nº. 331 do TST, por violação aos princípios da livre iniciativa (artigos 1º, IV, e 170 da CRFB) e da liberdade contratual (art. 5º, II, da CRFB).

23. As contratações de serviços por interpôsta pessoa são higidas, na forma determinada pelo negócio jurídico entre as partes, até o advento das Leis nº. 13.429/2017 e 13.467/2017, marco temporal após o qual incide o regramento determinado na nova redação da Lei nº. 6.019/1974, inclusive quanto às obrigações e formalidades exigidas das empresas tomadoras e prestadoras de serviço.

24. É aplicável às relações jurídicas preexistentes à Lei nº. 13.429, de 31 de março de 2017, a responsabilidade subsidiária da pessoa jurídica contratante pelas obrigações trabalhistas não adimplidas pela empresa presta-

dora de serviços, bem como a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias devidas por esta (art. 31 da Lei n.º 8.212/93), mercê da necessidade de evitar o vácuo normativo resultante da insubsistência da Súmula n.º 331 do TST.²⁵ Recurso Extraordinário a que se dá provimento para reformar o acórdão recorrido e fixar a seguinte tese: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

Tema

725 - Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa.

Tese

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

ADPF 324 – ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL

DECISÃO: O Tribunal, no mérito, por maioria e nos termos do voto do Relator, julgou procedente o pedido e firmou a seguinte tese:

1. *É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada.*
2. *Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio.*

Nesta assentada, o Relator esclareceu que a presente decisão não afeta automaticamente os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia.

Plenário, 30.8.2018.

AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. ALEGAÇÃO DE AFRONTA À AUTORIDADE DAS DECISÕES PROFERIDAS POR ESTA SUPREMA CORTE NA ADPF 324/DF E NO RE 958.252 RG/MG – TEMA 725/RG. ADERÊNCIA ESTRITA. ESCRITÓRIO DE ADVOCAÇIA. AUSÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO OU CONDIÇÃO DE VULNERABILIDADE. RECLAMAÇÃO JULGADA PROCEDENTE. AGRAVO IMPROVIDO. I – A reclamação proposta por violação de decisões proferidas em ADI, ADC e ADPF não exige o esgotamento de instância. II – O Supremo Tribunal Federal, com fundamento nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, entendeu ser possível a terceirização de qualquer atividade econômica, ficando superada a distinção estabelecida entre atividade-fim e atividade-meio firmada pela jurisprudência trabalhista. III – Existência de afronta à autoridade da decisão proferida na ADPF 324/DF e no RE 958.252 RG/MG – Tema 725/RG. IV – Agravo regimental ao qual se nega provimento” (*Rcl n. 63.705-AgR, Relator o Ministro Cristiano Zanin, Primeira Turma, DJe 28.2.2024*).

171

CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. RECURSO PROVIDO. 1. A controvérsia, nestes autos, é comum tanto ao decidido no julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), quanto ao objeto de análise do Tema 725 (RE 958.252, Rel. Min. LUIZ FUX), em que esta CORTE fixou tese no sentido de que: ‘É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante’. 2. A Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por ‘pejotização’, não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados

na atividade-fim da contratante (Rcl 39.351 AgR; Rel. Min. ROSA WEBER, Red. p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020). 3. Recurso de Agravo ao qual se dá provimento” (DJe 7.4.2022)

AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO. PROCESSUAL CIVIL. ALEGADA NULIDADE POR FALTA DE CITAÇÃO: INEXISTÊNCIA DE PREJUÍZO. PRECEDENTES. PROFISSIONAL LIBERAL. CONTRATO DE ASSOCIAÇÃO COM ESCRITÓRIO DE ADVOCACIA. ADPF N° 324/DF, ADC N° 48/DF E ADI N° 5.625/DF: INOBSERVÂNCIA. 1. Este Supremo Tribunal consolidou o entendimento de que deve a parte que alega a nulidade processual comprovar o prejuízo causado pela ausência de citação, de modo a evitar que o excessivo formalismo impeça a adequada prestação jurisdicional. 2. Descabido o afastamento do entendimento sufragado por esta Corte na ADPF n° 324/DF, na ADC n° 48/DF e na ADI n° 22/DF no que se refere à legalidade de outras formas de relação de trabalho, que não a prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, como o contrato de associação, ocorrido no caso concreto, envolvendo escritório de advocacia. 3. Ainda que possa ter ocorrido aparente submissão da relação sob análise aos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, fato é que os abusos perpetrados na relação contratual civil de associação para a prestação de serviços de advocacia devem ser analisados e eventualmente reparados pela Justiça comum e, sendo o caso, perante a Ordem dos Advogados do Brasil. 4. A desconsideração dos direitos e prerrogativas de sócios e associados de escritórios de advocacia não implica ausência de sanção ao violador ou de reparação em favor daquele que vier a ser prejudicado, mas, segundo entendimento predominante desta Corte, na esfera judicial, será da Justiça comum a competência para a solução desses litígios, sem prejuízo de outras medidas cabíveis. 5. Agravo regimental a que se nega provimento” (Rcl n. 60.118-AgR, Relator o Ministro André Mendonça, Segunda Turma, DJe 6.6.2024).

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NA RECLAMAÇÃO. EMBARGOS CONHECIDOS COMO AGRAVO REGIMENTAL. PRELIMINAR DE NULIDADE. AUSÊNCIA

DE PREJUÍZO À PARTE. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. ALEGAÇÃO DE AFRONTA À AUTORIDADE DAS DECISÕES PROFERIDAS POR ESTA SUPREMA CORTE NA ADPF 324/DF, NO RE 958.252 RG/MG (TEMA 725/RG) E NA ADC 66/DF. ADERÊNCIA ESTRITA. GERENTE DE PROJETOS. AUSÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO OU CONDIÇÃO DE VULNERABILIDADE. RECLAMAÇÃO JULGADA PROCEDENTE. AGRAVO IMPROVIDO. I – A declaração de nulidade processual depende da demonstração de efetivo prejuízo pela parte que a alega, o que não ocorreu no caso em análise. II – O Supremo Tribunal Federal, com fundamento nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, entendeu ser possível a terceirização de qualquer atividade econômica, ficando superada a distinção estabelecida entre atividade-fim e atividade-meio firmada pela jurisprudência trabalhista. III – Existência de afronta à autoridade da decisão proferida na ADPF 324/DF, no RE 958.252 RG/MG – Tema 725/RG e na ADC 66/DF. IV – Agravo regimental ao qual se nega provimento”

(Rcl n. 62.614-ED, Relator o Ministro Cristiano Zanin, Primeira Turma, DJe 10.12.2023).

173

CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. RECURSO DE AGRAVO A QUE SE NEGA PROVIMENTO. 1. A matéria de fundo envolve declaração de ilicitude da terceirização de serviços relacionados à atividade-fim, pois entendeu que restou evidenciada a prática de pejotização. 2. A controvérsia que se apresenta nestes autos é comum tanto ao que decidido no julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO) quanto no do Tema 725-RG (RE 958.252, Rel. Min. LUIZ FUX), oportunidade em que esta CORTE fixou tese no sentido de ser lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. 3. A conclusão

adotada pelo acórdão recorrido acabou por contrariar os resultados produzidos nos RE 958.252 (Rel. Min. LUIZ FUX) e ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), a sugerir, consequentemente, o restabelecimento da autoridade desta CORTE quanto ao ponto. 4. Recurso de Agravo a que se nega provimento”

(Rcl n. 53.771-AgR, Relator o Ministro Alexandre de Moraes, Primeira Turma, DJe 23.8.2022).

A C Ó R D Á O - (SDI-1) - EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE-MEIO E ATIVIDADE-FIM. LICITUDE. DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADPF N° 324 E NO RE N° 958.252, COM REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA (TEMA 725). VÍCIOS. INEXISTÊNCIA. Não há, no acórdão embargado, nenhum dos vícios previstos nos arts. 897-A da CLT e 1.022 do CPC/2015. Embargos de declaração conhecidos e desprovidos.

174

Ao exame.

Os embargos de declaração destinam-se a sanar imperfeições intrínsecas porventura existentes no julgado, em casos de obscuridade, contradição, omissão ou manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso, sendo inservíveis, portanto, à reapreciação da matéria examinada (art. 897-A da CLT e 1.022 do CPC/2015).

Constata-se, no caso, que nenhuma dessas hipóteses restou configurada.

Com efeito, a SBDI-1, em decisão fundamentada, conheceu dos embargos da reclamada e com supedâneo na tese jurídica firmada pelo e. STF no RE n° 958.252 e na ADPF n° 324, de efeito vinculante, proveu para reconhecer a licitude da terceirização e afastar o vínculo de emprego com a tomadora de serviços.

Sob esse aspecto, foi pontuado não haver qualquer elemento de distinção que se contraponha ao quanto ali fixado, sendo a subordinação estrutural inerente a todo contrato de tercei-

rização, não se confundindo com a subordinação caracterizadora do vínculo de emprego.

Não cabe também o pedido de isonomia fundado na Orientação Jurisprudencial nº 383 da SBDI-1, ressaltando-se, por oportunidade, a impertinência do debate em razão de a hipótese não se referir à terceirização realizada no âmbito da administração pública.

Julgada a questão no âmbito da SBDI-1, não há falar em sobrestamento ou suspensão do processo, haja vista que o STF, ao reputar constitucional e reconhecer a repercussão geral da questão discutida nestes autos não determinou a suspensão da tramitação dos processos que versem sobre o assunto.

Assim, resolvida a questão a toda saciedade e clareza com os fundamentos que se confirmam, depreende-se, portanto, que não há vícios a serem sanados, que denotam, na verdade, inconformismo com a decisão proferida, devendo ser destacado, pois, que a medida apresentada não serve à averiguação de correção ou não da decisão embargada, razão pela qual rejeito os embargos de declaração.

175

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer dos embargos de declaração e, no mérito, negar-lhes provimento.

Brasília, 13 de março de 2025.

**SOBRE A SUSPENSÃO DE TODOS OS PROCESSOS
QUE TRATAM DO TEMA DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS
A TERCEIROS (TEMA 1389) - MAIO 2025.**

REPERCUSSÃO GERAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.532.603 PARANÁ

RELATOR : MIN. GILMAR MENDES

RECTE.(S) : GUSTAVO RIBAS DA SILVA ADV.(A/S) :
JULIO CESAR AMARO DA SILVA

RECD.(A/S) : PRUDENTIAL DO BRASIL SEGUROS

S.A. ADV.(A/S) : MARIA LUCIA SEFRIN DOS SANTOS ADV.(A/S) : LUIS ALBERTO GONCALVES GOMES COELHO

DECISÃO: Trata-se de recurso extraordinário com agravo interposto por Gustavo Ribas da Silva, contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho que julgou improcedente a reclamação trabalhista, declarando a licitude do contrato de prestação de serviços firmado entre as partes, inexistindo, na espécie, relação de emprego. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, por maioria, reconheceu a repercussão geral da matéria constitucional versada nestes autos, dando ensejo ao Tema nº 1389, no qual será apreciada a “Competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade”. Decido. Conforme disposto no art. 1.035, § 5º, do CPC, “Reconhecida a repercussão geral, o relator no Supremo Tribunal Federal determinará a suspensão do processamento de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão e tramitem no território nacional”. Cumpre registrar que essa Corte, no julgamento do RE 966.177, Rel. Min. Luiz Fux, DJe 1.2.2019, assentou que a suspensão nacional “não consiste em consequência automática e necessária do reconhecimento da repercussão geral realizada com fulcro no caput do mesmo dispositivo, sendo da discricionariedade do relator do recurso extraordinário paradigma determiná-la ou modulá-la”. Segundo essa mesma orientação, confira-se: “CONSTITUCIONAL. PROCESSUAL CIVIL. ART. 1.035, §5º, DO CPC. SUSPENSÃO NACIONAL DOS PROCESSOS. TEMA CONSTITUCIONAL COM REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. TEMA 1.016 DA SISTEMÁTICA DA REPERCUSSÃO GERAL. EXPURGOS INFLACIONÁRIOS. CORREÇÃO MONETÁRIA DE DEPÓSITOS JUDICIAIS. 1. Segundo a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, a suspensão de processamento prevista no §5º do art. 1.035 do CPC é faculdade discricionária do relator do recurso extraordinário paradigma. RE 966.177/RG-QO, Relator Ministro Luiz Fux, julgamento em 07.06.2017. 2. A suspensão nacional dos feitos cujos temas sejam coincidentes com aque-

le de recurso cuja repercussão geral tenha sido reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal é prerrogativa legal do relator do processo paradigma, nos termos do art. 1.035, §§º, do Código de Processo Civil. 3. Agravo regimental a que nega provimento”. (RE 1141156 AgR, Rel. Min. EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, DJe 3.4.2020) Desse modo, a suspensão nacional dos processos, quando reconhecida a repercussão geral da matéria, se trata de faculdade reservada ao relator, que deverá verificar a necessidade e a adequação da medida. Vejamos. No caso dos autos, está em discussão: 1) a competência da Justiça do Trabalho para julgar as causas em que se discute a fraude no contrato civil de prestação de serviços; 2) a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços, à luz do entendimento firmado pelo STF no julgamento da ADPF 324, que reconheceu a validade constitucional de diferentes formas de divisão do trabalho e a liberdade de organização produtiva dos cidadãos; e 3) a questão referente ao ônus da prova relacionado à alegação de fraude na contratação civil, averiguando se essa responsabilidade recai sobre o autor da reclamação trabalhista ou sobre a empresa contratante. A controvérsia sobre esses temas tem gerado um aumento expressivo do volume de processos que tem chegado ao STF, especialmente por intermédio de reclamações constitucionais. Como já destaquei na manifestação sobre a existência de repercussão geral, parcela significativa das reclamações em tramitação nesta Corte foram ajuizadas contra decisões da Justiça do Trabalho que, em maior ou menor grau, restringiam a liberdade de organização produtiva. Esse fato se deve, em grande parte, à reiterada recusa da Justiça trabalhista em aplicar a orientação desta Suprema Corte sobre o tema. Conforme evidenciado, o descumprimento sistemático da orientação do Supremo Tribunal Federal pela Justiça do Trabalho tem contribuído para um cenário de grande insegurança jurídica, resultando na multiplicação de demandas que chegam ao STF, transformando-o, na prática, em instância revisora de decisões trabalhistas. Essa situação não apenas sobrecarrega o Tribunal, mas também perpetua a incerteza entre as partes envolvidas, afetando diretamente a estabilidade do ordenamento jurídico. Feitas essas considerações, entendo necessária e adequada a aplicação do

disposto no art. 1.035, § 5º, do CPC, ao caso dos autos, para suspender o processamento de todas as ações que tramitem no território nacional e versem sobre os assuntos discutidos nestes autos. Entendo que essa medida impedirá a multiplicação de decisões divergentes sobre a matéria, privilegiando o princípio da segurança jurídica e desafogando o STF, permitindo que este cumpra seu papel constitucional e aborde outras questões relevantes para a sociedade. Ante o exposto, determino a suspensão nacional da tramitação de todos os processos que tratem das questões mencionadas nos presentes autos, relacionadas ao Tema 1.389 da repercussão geral, até julgamento definitivo do recurso extraordinário. Comunique-se à Presidência do Tribunal Superior do Trabalho e aos Presidentes de todos os Tribunais Regionais do Trabalho, que deverão informar os juízes sob sua jurisdição acerca o teor desta determinação.

Publique-se.

Brasília, 14 de abril de 2025.

¹⁷⁸

Ministro GILMAR MENDES Relator



LEITURA DINÂMICA

180

A Jurisprudência é o resultado de um conjunto de decisões judiciais de uma mesma matéria em determinado sentido. Serve para uniformizar o entendimento de todos os tribunais, garantindo segurança jurídica e auxiliando advogados e advogadas em suas petições. O contrato de trabalho temporário da Lei 6.019/74 não se confunde com o contrato por prazo determinado da CLT. No contrato de trabalho temporário o trabalhador possui todos os direitos equivalentes ao contrato da CLT, excluindo-se a multa do FGTS e o Aviso Prévio. Porém, é inaplicável a estabilidade gestante – Tese firmada no IAC nº 02 do TST. É lícita a terceirização tanto na atividade meio como na atividade fim e mera subordinação estrutural por si só não caracteriza fraude na prestação de serviços a terceiros.

CAPÍTULO 09:

REFORMA TRIBUTÁRIA - IMPACTOS NO TRABALHO TEMPORÁRIO E NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS.

**A busca pela simplificação do sistema
e transparência para a sociedade.**

“O imposto pago para se ter um bom governo não é mais do que o povo pagaria de bom grado, se soubesse que seria fielmente empregado.”

Thomas Jefferson, Coronel Norte-Americano, um dos signatários da Declaração da Independência e 3º Presidente dos Estados Unidos

IDEIAS-CHAVE

A Reforma tributária tem o objetivo de facilitar o trabalho das empresas e evitar sonegação.

Os atuais tributos conhecidos como PIS, COFINS, IPI, ICMS e ISS serão substituídos pelos novos tributos IBS e CBS. Além destes dois novos tributos, foi criado o Imposto Seletivo - IS.

A Reforma tributária trará benefícios para as empresas tomadoras de serviços.

Com a reforma, as empresas tomadoras de serviço poderão se compensar do total dos tributos incidentes sobre o faturamento das empresas prestadoras.

A Reforma será implantada de forma gradual, tendo seu início em forma de teste no ano de 2026 e previsão de término no final do ano de 2032.

Por ocasião da publicação deste livro, em outubro de 2025, a alíquota base dos tributos ainda se encontra em análise e será objeto de Lei Complementar.

A citação é parte de uma carta escrita por Thomas Jefferson a Joseph Milligan, em 6 de abril de 1816. Nela, Jefferson reflete sobre os princípios de uma boa administração pública e a relação de confiança entre o Estado e o contribuinte. Para o ex-presidente dos Estados Unidos, quando um governo é justo, transparente e eficiente, o imposto deixa de ser visto como fardo e passa a ser compreendido como investimento coletivo.

Esse delicado equilíbrio entre a transparência e confiança é sempre um ponto de atenção e análise, abordado por vários pensadores, como Joseph Stiglitz, Nobel de Economia, cujo trabalho desemboca no enunciado: “A verdadeira questão não é se pagamos impostos, mas se o sistema tributário é justo.” Porque um dos principais objetivos de uma reforma tributária é evitar a sonegação. Um tema tão recorrente e ancestral que encontramos menção até nas escrituras sagradas.

185

“E enviaram-lhe os seus discípulos, com os herodianos, dizendo: Mestre, bem sabemos que és verdadeiro, e ensinas o caminho de Deus segundo a verdade, e de ninguém se te dá, porque não olhas a aparência dos homens. Dize-nos, pois, que te parece? É lícito pagar o tributo a César, ou não?

Jesus, porém, conhecendo a sua malícia, disse: Por que me experimentais, hipócritas? Mostrai-me a moeda do tributo.

E eles lhe apresentaram um dinheiro.

E Jesus diz-lhes: De quem é esta efígie e esta inscrição?

Dizem-lhe eles: De César.

Então, Jesus lhes disse: “Dai pois a César o que é de César, e a Deus o que é de Deus.”

E eles, ouvindo isto, maravilharam-se, e, deixando-o, se retiraram.”

Evangelho segundo Mateus, cap. 22, vers.: 16-22.”

Da mesma maneira, a Reforma Tributária é um teste de fé para todos como sociedade, em prol de um bem maior. E isso implica em sermos diligentes e atentos nessa mudança. Ou, como dizia Churchill: “o preço da liberdade é a eterna vigilância”.

Reforma Tributária – Principais aspectos

O objetivo principal da Reforma Tributária, segundo seus autores, é de simplificar o sistema tributário nacional, dar mais transparência aos contribuintes, mitigar a guerra fiscal e evitar a sonegação.

O intrincado sistema tributário brasileiro realmente precisava de uma mudança brusca e efetiva de forma que tornasse menos complexa e burocrática a arrecadação dos tributos e ainda fomentasse o empreendedorismo, além de facilitar a rotina contábil e fiscal das empresas.

A Emenda Constitucional nº 132/2023, entre outras regulamentações, instituiu o Imposto sobre Bens e Serviços – IBS de competência de estados e municípios e a Contribuição sobre Bens e Serviços – CBS de competência federal. Também regulamentou a criação do Comitê Gestor do Imposto Sobre Bens e Serviços e criação do Imposto Seletivo.

Haverá um período de transição do atual regime tributário para o novo que for instituído pela reforma. Esse período de transição servirá para que todos os entes envolvidos, como os governos municipais, estaduais e federal, os órgãos governamentais e os contribuintes possam se adequar ao novo sistema, de forma gradual e consistente.

Os novos tributos entrarão em vigor de forma diferenciada e em momentos distintos, sendo que o CBS irá substituir o PIS, COFINS (e em parte o IPI) e o IBS substituirá o ICMS e o ISS.

O Imposto Seletivo - IS irá incidir sobre bens e serviços que possam ser prejudiciais à saúde ou ao meio ambiente. Justamente por este motivo este tributo foi apelidado de “Imposto do Pecado”. Ele será de competência da União Federal.

A alíquota total dos novos tributos inicialmente está prevista pelo governo e pelo mercado em um patamar de 28%, possuindo uma trava de 26,5% para 2031 quando, então, poderá ser objeto de análises e reduções de benefícios setoriais para o ajuste da alíquota. Apesar de ser uma das maiores alíquotas do mundo em países que utilizam sistema de IVA, imposto sobre valor agregado (IVA), isto foi necessário para manter o nível atual de arrecadação e não prejudicar os investimentos e gastos públicos federais, estaduais e municipais. A expectativa é que com a evolução do modelo, a simplificação do sistema e a redução da sonegação, exista espaço para a redução deste percentual.

187

História e cronologia da reforma tributária

A reforma tributária está em discussão no Brasil há várias décadas. Propostas foram apresentadas ao Congresso desde a Constituição de 1988. Diversas propostas foram feitas, incluindo PECs (Propostas de Emenda à Constituição) e projetos de lei, com destaque para as PECs 45/2019 (Câmara) e 110/2019 (Senado).

Após muitos anos e muitas promessas feitas por diversos Presidentes, finalmente a PEC 45/2019 foi aprovada e transformada na Emenda Constitucional 132/2023, que foi promulgada pelo Congresso Nacional em dezembro de 2023.

A Emenda Constitucional 132/2023 estabeleceu as bases gerais da reforma, mas as regras de funcionamento dos novos

impostos (CBS, IBS e IS) foram mais bem detalhadas em leis complementares, sancionadas em janeiro de 2025 e outras que ainda serão estudadas e aprovadas nos próximos meses.

A base da estrutura da reforma tributária é de um Imposto sobre Valor Agregado - IVA DUAL, isto é, com dois tributos incidentes que serão arrecadados e distribuídos entre o governo federal, governos estaduais e governos municipais.

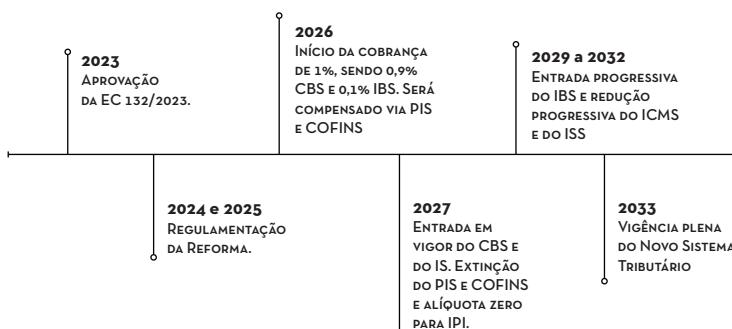
A reforma terá um período de transição de 2026 a 2033, com mudanças graduais, até a unificação definitiva dos impostos.

Em 2026 teremos o momento de teste da alteração, iniciando uma transição visando a substituição total do PIS, COFINS e IPI pelo CBS em 2027. Em 2027 inicia-se também a cobrança do Imposto Seletivo - IS. De 2029 até o final de 2032, gradualmente as alíquotas de ICMS e ISS serão reduzidas e será aumentada a alíquota do IBS, até que finalmente em 2033 existirão apenas os novos tributos o CBS e o IBS, além do Imposto Seletivo.

188

A distribuição, a fiscalização e a coordenação ficarão a cargo do Comitê Gestor que terá como membros representantes de todos os entes federativos (federal, estadual e municipal).

LINHA DO TEMPO DA APROVAÇÃO DA REFORMA TRIBUTÁRIA



Benefícios da reforma tributária para as empresas tomadoras/contratantes

A reforma tem como premissas a simplificação do sistema tributário, a transparência e a não cumulatividade. Todos esses aspectos se transformam de certa maneira em redução de custo e aumento de produtividade para as empresas, principalmente para as que estão inseridas na chamada “cadeia longa de produção”.

A não cumulatividade proporciona uma redução no montante de tributos pagos na cadeia produtiva, a simplificação propicia um menor tempo e dinheiro dispendido nos setores fiscais e contábeis das empresas e a transparência facilita a fiscalização e, consequentemente, reduz a sonegação. Com a diminuição da sonegação, eleva-se a arrecadação, possibilitando uma redução nas alíquotas dos novos tributos, a CBS e o IBS. Todos esses fatores atuam de forma conjunta na redução de custos e na maior eficiência nos processos, tornando as empresas mais competitivas.

189

Além destes benefícios gerais, especificamente no segmento da disponibilização de trabalhadores temporários e na prestação de serviços a terceiros, um benefício extra está na previsão de que, diferentemente do sistema atual, no novo sistema tributário brasileiro as empresas tomadoras ou contratantes poderão creditar-se do total dos tributos pagos no fornecimento dos serviços e desta forma poderão utilizar estes créditos para compensar o montante de pagamento de seus próprios tributos. Este benefício será mais bem demonstrado no item seguinte, com tabelas que apresentam claramente essa redução no custo final dos serviços contratados.

PLANILHA COMPARATIVA DO FATURAMENTO DOS SERVIÇOS PRÉ E PÓS-REFORMA TRIBUTÁRIA

Para os cálculos a seguir utilizamos os seguintes parâmetros:

Custo da prestação dos serviços	R\$ 100.000,00
Taxa de Administração (preço dos serviços):	20%
Tributos atuais (PIS 1,65%, COFINS 7,60%, ISS 2% SP, IRPJ 1,00% e CSLL 1,00%):	13,25%
Regime de tributação atual:	Lucro Real
Tributos pós-reforma (CBS 8,80% e IBS 17,70%): *	26,50%

Cenário Atual

190

Custo da prestação dos Serviços	R\$ 100.000,00
Taxa de Admin. (20%)	R\$ 20.000,00
Tributos (13,25%)	R\$ 18.328,53
Total do faturamento	R\$ 138.328,53
Créditos a compensar pelo cliente **	R\$ 12.795,39
Custo final ao cliente	R\$ 125.533,14

Cenário Pós Reforma

Custo da prestação de Serviços	R\$ 100.000,00
Taxa de Admin. (20%)	R\$ 20.000,00
Tributos (26,50%)	R\$ 31.800,00
Total do faturamento	R\$ 151.800,00
Créditos a compensar pelo cliente ***	R\$ 31.800,00
Custo final ao cliente	R\$ 120.000,00

* As alíquotas base do IBS e CBS são ainda matéria de discussão no Congresso e poderão variar anualmente em função do resultado da proporção PIB X Arrecadação do ano anterior.

** De acordo com as regras atuais, apenas os serviços prestados diretamente na operação ou produção podem gerar créditos para as empresas tomadoras/contratantes de serviços.

*** Pelas novas regras da reforma tributária, o trabalho temporário ou a prestação de serviços irá gerar crédito sobre o total dos tributos pagos, independente da atividade desempenhada.

Como está claro na comparação ao lado, com a possibilidade de compensação de créditos de forma absoluta, a reforma trará uma redução no custo final dos serviços de disponibilização de mão de obra temporária e de prestação de serviços a terceiros.

Conforme já citamos em capítulos anteriores, a questão de custos não deve ser o principal fator a ser considerado no momento da decisão de contratar trabalhadores temporários ou de terceirizar atividades, mas certamente ela deve ser um aspecto importante ainda mais agora no cenário pós-reforma tributária.

Os serviços tratados neste livro sempre foram excelentes ferramentas de gestão eficiente dos negócios e agora com a reforma tributária serão ainda mais estratégicos para as empresas, aumentando a competitividade em um mercado cada vez mais dinâmico e globalizado.

O que ainda falta ser decidido e aprovado

O novo sistema tributário ainda carece de regulamentação de alguns temas. Definições como a formatação do Comitê Gestor e a escolha de seus membros, dos itens que irão compor a cesta básica nacional e que terão isenção de tributos, a definição de incentivos fiscais e benefícios setoriais e até mesmo a definição da alíquota inicial dos novos tributos ainda estão em discussão no Congresso Nacional e devem ser regulamentadas ao longo do ano de 2025.

191

Além dos aspectos inseridos na reforma tributária, também serão analisados e debatidos assuntos como um novo modelo de tributação sobre a renda, tanto de pessoas físicas como jurídicas e um novo modelo de tributação sobre heranças e transmissão de propriedade, que segundo o governo podem contribuir com o aumento da arrecadação e possibilitar uma futura redução da alíquota dos novos tributos.

LEITURA DINÂMICA

A Reforma tributária sempre foi um tema recorrente em vários governos no Brasil. Tem, entre seus objetivos, simplificar o sistema, facilitar o trabalho das empresas e evitar sonegação. Os atuais tributos conhecidos como PIS, COFINS, IPI, ICMS e ISS serão substituídos pelos novos tributos IBS e CBS. Além desses dois novos tributos, foi criado o Imposto Seletivo – IS. A Reforma tributária trará benefícios para as empresas tomadoras de serviços, que poderão se compensar do total dos tributos incidentes sobre o faturamento das empresas prestadoras. A definição da alíquota inicial dos novos tributos ainda está em discussão no Congresso Nacional e deve ser regulamentada ao longo do ano de 2025. A Reforma será implantada de forma gradual, tendo seu início em forma de teste no ano de 2026 e previsão de término no final do ano de 2032.

CAPÍTULO 10:

ENTIDADES PATRONAIS DO TRABALHO TEMPORÁRIO E DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS.

**Entidades patronais representativas
do setor no Brasil.**

*“Se quer ir rápido, vá sozinho.
Se quer ir longe, vá acompanhado.”*
Provérbio Africano

O Brasil foi um dos primeiros países do mundo a consolidar leis tanto para o trabalho temporário quanto para o regime de contratação terceirizada. E hoje conta com entidades patronais que zelam pela reputação do segmento e servem como indicativos de idoneidade para a empresas que são associadas a elas, como um selo de qualidade.

ASSERTTEM - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Avenida Paulista, 37 - 4º andar, Paraiso, São Paulo/SP

www.asserttem.org.br

196

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

Av. São Luís, 258, 18º andar, Centro, São Paulo/SP

www.fenasertt.com.br

SINDEPRESTEM/BAHIA - SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS E TRABALHO TEMPORÁRIO NO ESTADO DA BAHIA

Avenida Tancredo Neves, 2.227 - Sala 603 - Caminho das Árvores, Salvador/BA

www.sindeprestem-ba.org.br

SINSERHT/MG - SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM RECURSOS HUMANOS, E TRABALHO TEMPORÁRIO NO ESTADO DE MINAS GERAIS

Avenida Afonso Pena, 262, salas 1202/1204, Centro, Belo Horizonte/MG

www.sinsertht.com.br

**SINDEPRESTEM/SP - SINDICATO DAS EMPRESAS DE
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS, COLOCAÇÃO
E ADMINISTRAÇÃO DE MÃO DE OBRA E DE TRABALHO
TEMPORÁRIO NO ESTADO DE SÃO PAULO**

Av. São Luís, 258, 18º andar, Centro, São Paulo/SP

www.sindeprestem.com.br

**SINELAMOTESC - SC - SINDICATO DAS EMPRESAS
DE LOCAÇÃO E ADMINIS- TRAÇÃO DE MÃO DE OBRA
TEMPORÁRIA DO ESTADO DE SANTA CATARINA**

Rua Henrique Mayer, 280, sala 911, Centro, Joinville/SC

197

**SINDEPRES/ES - SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTA-
ÇÃO DE SERVIÇOS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

Rua das Palmeiras, 685, sala 1106, Santa Lúcia, Vitória/ES

www.sindepres.org.br

**SINDEPRESTEM - PR - SINDICATO DAS EMPRESAS DE
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS, COLOCAÇÃO
E ADMINISTRAÇÃO DE MÃO DE OBRA E DE TRABALHO
TEMPORÁRIO NO ESTADO DO PARANÁ**

Avenida República Argentina, 1237, Água Verde, Curitiba/PR

www.sindeprestem-pr.org.br

**SINDEPRESTEM - AM - SINDICATO DAS EMPRESAS DE
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DO ESTADO DO AMAZONAS**

Avenida Carvalho Leal, 419, Cachoeirinha, Manaus/AM

CAPÍTULO 11:

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFI- CAS.

**Referências Bibliográficas atualiza-
das para a 9^a edição.**

*“Todos os pensamentos
inteligentes já foram pensados;
é preciso apenas tentar repensá-los.”*

Johann Goethe

ASSERTTEM – Um Panorama do Trabalho Temporário de 1990 e material disponibilizado para os associados no website da entidade;

CARRION, Valentin – Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 34a Edição, Saraiva, São Paulo, 2009;

DELORENZO NETO, Antônio – O Trabalho Temporário e a Evolução Social.

MORAES FILHO, Evaristo de – A Situação Jurídica das Empresas de Fornecimento de Mão de Obra Temporária no Direito do Trabalho Brasileiro, 1970.

WIEGERINCK, Jan – Trabalho Temporário na Prática, Makron Books, São Paulo, 1999.

Lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974 com a nova redação e inclusões dadas pela Lei nº 13.429 de 31/3/2017 e com a nova redação dada pela Lei 13.467 de 13/7/2017.

Decreto 10.854 de 10 de novembro de 2021.

Consolidação das Leis do Trabalho – 1943 atualizada.

Constituição da República Federativa do Brasil 1988.

Nota dos Autores:

Desde a sua 1^a Edição em 1995, esta obra tem renovado seu compromisso de ser uma fonte de consulta acessível aos profissionais da área de Recursos Humanos, além de procurar oferecer um olhar mais abrangente sobre os aspectos legais e sociais do trabalho temporário e prestação de serviço a terceiros.

201

A cada edição, esse livro se renova, incluindo alterações na legislação que impactam essas duas relevantes atividades empresariais, bem como novas análises de como essas mudanças afetam o mercado do trabalho e as relações sociais.

Esse livro tem a finalidade de esclarecer, com precisão, possíveis dúvidas na utilização legal dessas duas importantes ferramentas, que são o trabalho temporário e a prestação de serviços a terceiros, reconhecidas mundialmente como imprescindíveis para otimizar a produção e melhorar a qualidade de bens e serviços.

Nas próximas páginas deste livro está registrado um pouco de nossa trajetória, filosofia e método de trabalho. Uma história escrita a várias mãos, que agora se completa com a sua leitura.

CAPÍTULO 12:

A HISTÓRIA DA JOBCENTER DO BRASIL.

**Jobcenter do Brasil: uma história
reescrita todos os dias.**

*“Acreditamos que reputação não
é algo que se constrói sozinho. É uma
soma de pessoas acreditando juntas.”*

Manifesto Jobcenter



Depois de três anos como sócio de uma empresa de trabalho temporário, o advogado José Carlos Buonfiglioli resolveu por em prática o sonho de construir uma empresa que fosse modelo no setor: nascia a Jobcenter, em abril de 1984. A legislação que regulava o regime de contratação temporária completava apenas 10 anos.

204

Um mercado novo, com muito a desenvolver e aprimorar. Diante dessa nova atividade que se descontinava no país, a Jobcenter foi, desde o seu início, uma empresa com propósito social, muitos anos antes de isso se tornar pauta no universo corporativo.

Esse propósito se traduzia em dois pilares: 1. Rigorosos princípios éticos como base para construção da qualidade. 2. Busca incansável pela inovação para a construção do futuro. Da convergência e fidelidade a esses dois pilares pavimentou-se o ativo mais valioso da Jobcenter: sua reputação.

INOVAÇÃO: UMA VOCAÇÃO NATURAL DA JOBCENTER

Já em 1986, a Jobcenter foi uma das pioneiras do setor a informatizar seus processos administrativos e financeiros, iniciando pela folha de pagamento e faturamento dos serviços até chegar a um sistema de gestão empresarial completo.

Em 1988, foi uma das primeiras empresas a informatizar as atividades de recrutamento e seleção de candidatos. Nesse mesmo ano, passou a prestar serviços a terceiros nas áreas administrativa, técnica e operacional.

PARTICIPANDO DESDE O INÍCIO NA CONSOLIDAÇÃO DO SETOR

O reconhecimento dos clientes e até mesmo dos seus concorrentes levaram a Jobcenter a um caminho natural de contribuir com a sua classe empresarial e com o desenvolvimento do trabalho temporário no país.

Seu fundador presidiu a Asserttem – Associação Brasileira das Empresas de Trabalho Temporário – Gestão 1991/1993, tendo nessa oportunidade promovido junto com outros empresários do setor a fundação do Sindeprestem – Sindicato Patronal da Categoria empresarial no Estado de São Paulo, entidade que também presidiu em 1993. Dando continuidade ao relevante mister de contribuir com o desenvolvimento e consolidação do setor, Alexandre Leite Lopes atual CEO da Jobcenter foi eleito recentemente para presidir a Associação Brasileira das Empresas de Trabalho Temporário - Asserttem no triênio 2024 a 2026.

205

CONTRIBUINDO PARA O APRIMORAMENTO DO MERCADO.

Em 1995, a Jobcenter preencheu uma lacuna lançando o livro Trabalho Temporário e Prestação de Serviços a Terceiros - Aspectos Legais e Sociais, contendo matérias didáticas e toda a legislação pertinente a essas duas relevantes atividades.

É um livro com o propósito de auxiliar os profissionais de Recursos Humanos na contratação de trabalho temporário e prestação de serviços a terceiros.

Essa publicação superou em muito as expectativas de utiliza-

ção por parte não só desses profissionais, como também de estudantes e profissionais do direito.

Por conta desse sucesso, a obra foi aprimorada ao longo dos anos em diversas edições atualizadas, chegando a essa que está em suas mãos hoje.

A 1ª EMPRESA DO SETOR CERTIFICADA PELAS NORMAS NBR ISO 9001

Por considerar que as certificações são componentes importantes tanto para a construção da reputação de uma empresa como a tranquilidade e segurança de quem contrata, a Jobcenter se tornou em 1998 a 1ª empresa do setor a certificar seu Sistema da Qualidade pelas Normas NBR ISO 9001, em todos os seus processos e em todos os seus departamentos e seções.

A métrica desse sistema proporcionou, a partir de então, índices de satisfação acima de 90% tanto da parte de seus clientes como da parte dos seus trabalhadores temporários e empregados que prestam serviços terceirizados.

PARTICIPAÇÃO NA CONSTITUIÇÃO DA FEDERAÇÃO NACIONAL DO SETOR

Reafirmando a vocação da Jobcenter em contribuir com a consolidação de sua classe empresarial, em 2004, seu fundador, José Carlos Buonfiglioli, na qualidade de representante do sindicato patronal de São Paulo, juntamente com os presidentes dos sindicatos patronais dos estados da Bahia, do Espírito Santo, de Minas Gerais e de Santa Catarina, promoveu a fundação da FENASERHTT – Federação Nacional dos Sindicatos e Empresas de Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado, da qual veio a ser seu primeiro presidente na gestão de 2005 a 2006.

RECONHECIDA E PREMIADA PELA CONCORRÊNCIA.

A postura nos negócios baseada em uma ética rigorosa e uma reputação reconhecida pelo mercado como uma empresa modelo na disponibilização de mão de obra temporária e para prestação de serviços a terceiros, fez com que a Jobcenter fosse contemplada, em 1998 com o Prêmio Empresa Destaque do Ano concedido pela ASSERTTEM – Associação Brasileira das Empresas de Trabalho Temporário e de Serviços Terceirizáveis, em votação realizada pela sua própria concorrência, o que tornou essa premiação muito especial.

Em 2001, e já com ótimo conceito empresarial consolidado no que tange à idoneidade, competência e qualidade dos serviços, a Jobcenter recebeu o Prêmio Qualidade 2001, concedido pelo Sindeprestem – Sindicato Patronal da Categoria Empresarial.

UMA DAS MAIS LEMBRADAS NO SETOR

207

A partir de 2003, a Jobcenter vem se destacando anualmente como EMPRESA TOP 5 na premiação TOP OF MIND promovida pela revista Profissional & Negócios, conquistando em 2014 e 2024 o TOP OF MIND DE RH na categoria Temporários e Efetivos.

QUEM CONHECE A JOBCENTER, CONFIA E INDICA

Em 2008, a Jobcenter foi a única empresa do setor a conquistar o prêmio FORNECEDORES DE CONFIANÇA em sua primeira edição. É, também, a única empresa do setor a conquistar esse prêmio em todos os anos seguintes, até o presente.

Essa premiação é concedida pela Editora Segmento e pela revista MELHOR, órgão oficial de comunicação da Associação

Brasileira de Recursos Humanos – ABRH, e fundamenta-se na metodologia Net Promoter Score apresentada ao mercado oficialmente em 2003, num artigo publicado pela Harvard Business Review, The one number you need to grow.

O conceito dessa metodologia é uma alternativa à pesquisa tradicional de satisfação de clientes e vem sendo usado por grandes corporações por todo mundo.

A pesquisa baseia-se no grau de probabilidade de o cliente recomendar a companhia fornecedora a um amigo ou colega de outra corporação. Por conta dessa abordagem, baseada em reputação, o Prêmio FORNECEDORES DE CONFIANÇA constitui-se na premiação mais cobiçada na atualidade.

ACOMPANHANDO AS MUDANÇAS. MANTENDO A ESSÊNCIA

Desde a sua fundação, a Jobcenter participou das transformações mais relevantes no mundo dos negócios, como a introdução da tecnologia da informação nas empresas, nos governos e no âmbito pessoal; a evolução dos meios de comunicação com a introdução da telefonia móvel e da Internet; a inserção do Brasil na economia globalizada e o forte desenvolvimento do setor de serviços que hoje é o que mais emprega pessoas no país.

Ao longo da sua existência, a empresa vem experimentando um crescimento consistente em seus negócios, obtido por meio da transparência e da retidão com que exerce suas atividades, mantendo suas contas sempre à disposição de eventuais auditorias de interesse dos seus clientes.

Atualmente, a Jobcenter desfruta invejável posição na disponibilização de temporários e na prestação de serviços a terceiros, e seus sócios sentem-se recompensados pelos inúmeros esforços empreendidos em todos esses anos.

A nossa maior satisfação é representada pelo aspecto social extremamente relevante da atividade. Porque além de gerar

um volume expressivo de empregos internos e externos, contribui para que um número cada vez maior de pessoas se realize profissionalmente.

UM PAÍS SE CONSTRÓI COM EMPREGOS

Nos seus mais de 40 anos de atividades, a Jobcenter acumula alguns números bastante significativos que trazem a sensação do dever cumprido com a sociedade e com o país.

Foram atendidas nesse período quase 2.000 empresas nacionais e multinacionais de grande e médio portes, nas quais foram proporcionados aproximadamente 60.000 trabalhos temporários e mais de 10.000 empregos terceirizados.

Considerando-se que em média cerca de 20% dos temporários acabam sendo efetivados nas empresas onde prestam seus serviços, podemos afirmar que foram proporcionados aproximadamente 12.000 empregos efetivos. Sem contar que muitas vezes os empregados terceirizados acabam sendo convidados para uma vaga efetiva nas empresas contratantes onde eles prestam serviços.

209

Pelo quadro de empregados permanentes da Jobcenter passaram mais de 600 funcionários internos.

Todas essas oportunidades de trabalho temporário e de empregos efetivos foram formais, com registro na carteira e garantia de todos os direitos previstos na legislação.

Orgulhosos desse passado, seus sócios seguem imprimindo a mesma gestão empresarial vitoriosa que tem por finalidade a satisfação das necessidades dos clientes, a excelência na qualidade da prestação dos serviços, a seleção primorosa dos nossos colaboradores, a escolha criteriosa dos melhores fornecedores e, o mais importante, colaborar para diminuir os índices de desemprego no Brasil.

PRINCIPAIS DIFERENCIAIS

Com foco exclusivo em recrutamento, seleção, contratação e administração de temporários e prestação de serviços a terceiros, a Jobcenter comprova sua idoneidade empresarial por meio de liberdade total aos clientes para realização de auditorias fiscais e contábeis garantida por cláusula contratual.

Sempre preocupada em desenvolver suas atividades empresariais com lastro na responsabilidade social, a Jobcenter tem seus processos administrativos e operacionais enquadrados em padrões de normas internacionais de direitos humanos, visando proteger e habilitar colaboradores e stakeholders no seu escopo de controle e influência.

O grau de risco empresarial da Jobcenter é avaliado anualmente desde 2011 pela DUN & BRADSTREET, empresa líder mundial no fornecimento de informações para as áreas de crédito, compras e de suporte a serviços. As informações da D&B ajudam na tomada de decisões, proporcionando o conhecimento necessário para a realização de bons negócios.

A qualidade dos serviços é atestada por meio da Certificação do Sistema da Qualidade pelas Normas NBR ISO 9001 desde 1998 em todos os seus departamentos e seções, com recertificação pelas Normas NBR ISO 9001:2015. As pesquisas realizadas junto a clientes, temporários e terceirizados apresentam índices de satisfação superiores a 90%.

Esses diferenciais exclusivos permitem que os clientes possam concentrar-se nos seus negócios, deixando as preocupações com temporários e com prestação de serviços a terceiros para a Jobcenter.

CERTIFICAÇÃO ISO 9001:2015

A Jobcenter é a empresa com maior nível de satisfação nas pesquisas de mercado tanto de seus clientes como de trabalhadores temporários e de prestadores de serviços terceiriza-

dos, segundo pesquisas realizadas anualmente desde 1998 no âmbito da Certificação do Sistema da Qualidade pelas Normas NBR ISO 9001.

PRÊMIOS CONQUISTADOS

Prêmio EMPRESA DESTAQUE DO ANO concedido em 1998 pela ASSETTEM – Associação Brasileira das Empresas de Trabalho Temporário e Serviços Terceirizáveis, como a empresa que melhor representou o setor naquele ano.

Prêmio QUALIDADE EM SERVIÇOS concedido em 1999 pelo SINDEPRESTEM – Sindicato Patronal da Categoria Empresarial pela conquista da certificação do Sistema de Gestão da Qualidade pelas Normas NBR ISO 9000.

Prêmio SELO GUIA DE FORNECEDORES PARA RH 2005 concedido pelo INSTITUTO GRHS e pelo SINDSEGSP – Sindicato Patronal das Seguradoras, por destaque em qualidade de serviços prestados e empresa mais bem recomendada na categoria de contratação de mão de obra temporária, nesse ano.

211

Prêmio FORNECEDORES DE CONFIANÇA promovido pela Editora Segmento e Revista Melhor, órgão oficial da ABRH. A única empresa fornecedora de temporários e de prestação de serviços a terceiros a conquistar esse prêmio todos os anos desde sua 1a edição em 2008 até 2024.

Prêmio TOP OF MIND de RH em 2014 e 2024, promovido pela Editora Fênix e revista Profissional & Negócios, e empresa Top 5, uma das cinco empresas mais lembradas do setor em todos os anos desde 2003 até 2024.

Em 2024 a Jobcenter conquistou também a certificação **Great Place to Work (GPTW)**, o que comprova nosso esforço em proporcionar um ambiente saudável, seguro e justo para todos os profissionais que possuem relação com a empresa. E reforça nosso compromisso com o papel social que a empresa deve cumprir, de melhorar a vida das pessoas, com dignidade,

gerando oportunidades de trabalho, melhorando a renda das famílias, possibilitando o exercício da cidadania e contribuindo com a economia nacional.

RELACIONAMENTO COM ENTIDADES

ASSERTTEM

Associação Brasileira das Empresas de Trabalho Temporário

ABRH

Associação Brasileira de Recursos Humanos

CRA

Conselho Regional dos Administradores

CRP

Conselho Regional de Psicologia

212

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente publicação não tem a pretensão de exaurir todas as dúvidas sobre os amplos temas aqui tratados. É um assunto dinâmico que acompanha as mudanças da sociedade. A intenção aqui é organizar e consolidar as informações para facilitar a vida dos profissionais que estão ligados ao tema de alguma maneira, como também inaugurar um canal de diálogo onde são mais do que bem-vindas as sugestões da comunidade de recursos humanos.

LINHA DO TEMPO SOCIETÁRIA

Inês Ângela Leporacci com formação em Psicologia presente na Jobcenter do Brasil desde a sua fundação, ingressou na sociedade em 1994 assumindo a Diretoria de Recrutamento e Seleção. Em 2010, após 26 anos de relevante contribuição, retirou-se da sociedade para merecida aposentadoria.

Angélica Buonfiglioli, com formação em Administração de Empresas e Comércio Exterior, já com experiência em empresas multinacionais de grande porte, ingressou na sociedade em 1997 assumindo a Diretoria de Administração e Finanças até 2014, quando afastou-se das funções executivas.

Adriana Buonfiglioli Sotéro, com formação em Letras e com vivência empresarial em sociedades anteriores, ingressou em 2005 na sociedade assumindo as áreas de Qualidade, Marketing e RH até 2020, quando afastou-se das funções executivas para integrar o Conselho de Administração.

Andrea Buonfiglioli, com formação em Ciências da Computação e MBA em negócios, ingressou na sociedade em 2005 assumindo a Diretoria de Negócios até 2006, quando afastou-se das funções executivas.

Alexandre Leite Lopes, com formação em Engenharia Mecânica e pós-graduação em Administração de empresas e Marketing, além de larga experiência na área comercial de empresas, ingressou na Jobcenter em 2009 assumindo a Diretoria de Negócios. Em 2010 com a saída da sócia Inês passou a acumular a Diretoria de R&S. Em 2011 ingressou na sociedade. Em 2020, Alexandre Leite Lopes assume a Presidência da Jobcenter.

213

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

José Carlos Buonfiglioli, Adriana Buonfiglioli Sotéro e Alexandre Leite Lopes.

© Jobcenter, 2025
Jobcenter do Brasil Ltda
Av. Paulista, 688 - 13º andar - Bela Vista
São Paulo - SP - CEP 01310-909
Tel. (11) 5053-9050
www.jobcenter.com.br

Todos os direitos reservados • 1ª edição registrada
Outubro 2025

EDIÇÃO
Jobcenter do Brasil

CAPA E PROJETO GRÁFICO
Gustavo Santos / Polar Studio

PREPARAÇÃO EDITORIAL
Robson Henriques

REVISÃO
Uilson Martins de Oliveira

PRODUÇÃO GRÁFICA
Márcio Uva

Texto em português segundo o Acordo Ortográfico da Língua
Portuguesa de 1990, em vigor no Brasil desde 2009.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Buonfiglioli, José Carlos
Trabalho temporário e prestação de serviços a
terceiros : aspectos legais e sociais / José Carlos
Buonfiglioli, Alexandre Leite Lopes. -- 1. ed. atual.
e ampl. -- São Paulo : Ed. dos Autores, 2025.

Bibliografia.
ISBN 978-65-01-63850-8

1. Direito do trabalho - Brasil
 2. Prestação de serviços
 3. Terceirização - Legislação - Brasil
 4. Trabalho temporário - Leis e legislação - Brasil
- I. Lopes, Alexandre Leite. II. Título.

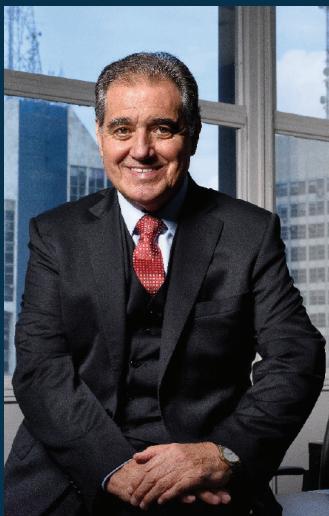
25-293660.0

CDU-34:331(81)

Índices para catálogo sistemático:

1. Brasil : Direito do trabalho 34:331(81)
- Aline Graziele Benitez - Bibliotecária - CRB-1/3129

Este livro foi composto nas fontes
Neutraface e Hoefler text pela Polar Studio.
Impresso na gráfica Corprint em papel Polen
90 g/m² na primavera de 2025.



José Carlos Buonfigliol
é advogado com longa experiência nas áreas trabalhista e tributária. Fundou a JOBCENTER DO BRASIL em 1984, empresa onde atua como Presidente do Conselho de Administração. Foi Presidente da Associação Brasileira das Empresas de Trabalho Temporário - ASSERTTEM gestão 1991/1993, do Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços à Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra e de Trabalho Temporário - SINDEPRESTEM/SP gestão 1993 e da Federação Nacional dos Sindicatos das Empresas de Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado - FENASERHTT gestão 2004/2006. É autor do livro "Trabalho Temporário e Prestação de Serviços a Terceiros" que se encontra na 9ª edição.

Alexandre Leite Lopes
engenheiro com pós-graduação em administração e marketing e conselheiro de administração formado pelo IBGC. Atuou em multinacionais como Lloyds Bank e Ford Motors. Atualmente é CEO da JOBCENTER DO BRASIL e Presidente da Associação Brasileira do Trabalho Temporário - ASSERTTEM. É coautor nesta 9ª edição do livro "Trabalho Temporário e Prestação de Serviços a Terceiros".



**JOBCENTER
DO BRASIL**
40
anos

www.jobcenter.com.br

