

# Trabalho temporário

Fonte: Fecomercio

Em acréscimo ao Mix Legal Express, nº 168, de 2014, que trata de algumas peculiaridades do trabalho temporário, a que se refere à Lei nº 6.019 de 1974 e Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (TEM) nº 789/2014, informamos que a Secretaria de Inspeção do Trabalho, órgão do MTE, baixou a instruções disciplinando as diretrizes quanto à fiscalização do trabalho temporário.

A fim de demonstrar quais serão as funções do Auditor-Fiscal do Trabalho em razão da fiscalização do trabalho temporário, transpormos a referida instrumentos (INO 114/2014) e demais normas atinentes na de perguntas e respostas uma vez que há conceitos importantes, como, por exemplo, o que vem a ser acréscimo extraordinário de serviços, ou o que se deve entender por sazonalidade permitida para utilização de mão de obra temporária.

## **1. O que o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá entender por trabalho temporário?**

Que trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

Segundo a Lei nº 6.019/74 há necessariamente a presença de 3 (três) personagens: Empresa de trabalho temporário – intermediadora; Trabalhador temporário; e, Empresa tomadora do serviços (ou cliente).

## **2. O que se entende por acréscimo extraordinário de serviços que autoriza a contratação de mão de obra temporária?**

Acréscimo extraordinário de serviço é o aumento excepcional da atividade da empresa ou de setor dela, provocado por um fato determinado e identificável.

## **3. Há exceções quanto ao que se considera como trabalho extraordinário?**

Sim. De acordo com a Instrução Normativa nº 114, de 5 de novembro de 2014, não se consideram extraordinários os acréscimos de serviço comuna do ramo de negócio do tomador e que façam parte do risco do empreendimento, bem como os decorrentes do crescimento da empresa, da expansão de seus negócios ou da abertura de filiais.

## **4. Minha empresa necessita de trabalho temporário somente em época sazonais, há alguma definição sobre que significa tal termo?**

Sim. Foi definido na INO/SIT nº 114/2014 que demandas são aquelas que, embora previsíveis, representam um aumento expressivo e significativo na atividade da empresa para atender a um evento episódico no decorrer do ano, justificam a contratação por acréscimo de extraordinário de serviços.

## **5. Para a segurança da contratação que a empresa vai realizar será necessária à observância de requisitos legais?**

A regularidade da locação de mão de obra temporária está condicionada à observância estrita tanto dos requisitos formais quanto dos requisitos materiais da legislação aplicável.

Sendo assim, o Auditor-Fiscal do Trabalho observará nas fiscalizações quanto aos requisitos formais:

- a) registro regular da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE);
- b) tomada de mão de obra temporária feita por empresa urbana;
- c) existência de contrato escrito ou aditivo contratual entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços ou cliente para cada contratação de trabalho temporário;
- d) Duração do contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não superior a 3 (três) meses, ressalvadas as exceções previstas na

Portaria nº 789, de 2014, devendo ser indicadas expressamente as datas de início e término no instrumento firmado entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços ou cliente;

e) existência de cláusula constante do contrato entre empresa de trabalho temporário e tomadora ou cliente descrevendo expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, sendo insuficiente a mera indicação da hipótese legal – acréscimo extraordinário de serviços ou substituição de quadro regular e permanente;

f) existência de contrato firmado entre a empresa de trabalho temporário e cada um dos trabalhadores, nele constando as datas de início e término do contrato, além de elencar os direitos conferidos pela lei;

Por sua vez, quanto aos requisitos materiais, o AFT observará:

a) Comprovação do motivo alegado no contrato entre a empresa de trabalho temporário e o tomador ou cliente, por meio de apresentação de informações específicas, tais como dados estatísticos, financeiros ou contábeis concretos relativos à produção, vendas ou prestação de serviços, no caso de acréscimo extraordinário de serviços ou, no caso de substituição de quadro permanente, por meio da indicação de trabalhador substituído e causa de afastamento;

b) Compatibilidade entre o prazo do contrato de trabalho temporário e o motivo justificador alegado;

c) Comprovação da justificativa apresentada nos caso de solicitação de prorrogação de contrato por prazo superior a três meses, nos termos da Portaria nº 789, de 2014.

#### **6. Sou empregador rural posso contratar trabalhador temporário nos termos da Lei nº 6.019/74?**

Não. É vedada a contratação de mão de obra temporária por empresa tomadora ou cliente cuja atividade econômica seja rural. Ou seja, sua utilização é autorizada apenas para empresas situadas no meio urbano.

#### **7. Em qual órgão a empresa de trabalho temporário deve ser registrada para a segurança da contratação?**

A empresa de trabalho temporário, que pode ser uma pessoa física ou jurídica, desde que sua atividade consista em colocar à disposição de outras empresas trabalhadores temporários deve ser registrada no Ministério do Trabalho e Emprego, ou seja, tem seu funcionamento condicionado ao registro no MTE. O registro regular da empresa de trabalho temporário no MTE é requisito de validade essencial do contrato de trabalho temporário.

#### **8. A intermediação de mão de obra temporária poderá ser realizada por terceiros?**

Não, não pode. Segundo o §2º do art. 4º da INO 114/2014 a atividade de locação de mão de obra é exclusiva da empresa de trabalho temporário, não podendo ser transferida a terceiros, mesmo em locais em que não possua filial, agência ou escritório.

#### **9. E se eu quiser contratar diretamente um trabalhador temporário, posso fazer isso?**

Como já esclarecido em tópicos anteriores, a atividade de intermediação de mão de obra temporária deve ser feita por pessoa física ou jurídica que possua registro no Ministério do Trabalho e Emprego. Assim, o recrutamento e a seleção de trabalhadores temporários diretamente pela tomadora ou cliente são considerados como irregular. De acordo com o § 3º do art. 3 da INO nº 114/2014 a empresa tomadora ou cliente pode ser responsabilizada pelo vínculo empregatício com o trabalhador temporário em caso de irregularidade na locação de mão de obra, conforme disposto no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

#### **10. O tomador poder exercer algum comando quanto aos empregados colocados à minha disposição pela empresa de trabalho temporário (intermediadora)?**

O poder de mando, comando e gestão são intrínsecos aos empregadores, assim muito embora a contratação de trabalhador temporário seja uma da espécie de terceirização, é lícita à empresa

tomadora ou cliente exercer, durante a vigência do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, o poder diretivo sobre o trabalhador colocado à sua disposição, inclusive em tarefas vinculadas à sua atividade fim sem que tal fato configure vínculo direto, salvo, como já exposto, em caso de falha na contratação.

**11. Posso por meio da empresa intermediadora, contratar trabalhadores temporários sem qualificação ou somente os qualificados podem ser contratados? No que consiste a qualificação se exigida?**

Somente trabalhadores devidamente qualificados podem ser contratados na modalidade de contrato temporário regido pela Lei nº 6.019, de 1974, sendo considerado como trabalhador devidamente qualificado aquele tecnicamente apto a realizar as tarefas para as quais é contratado.

**12. Caso o tomador ou cliente dos serviços promova treinamentos para os trabalhadores temporários haverá descaracterização do contrato firmado com a empresa intermediadora?**

Não. O treinamento para ambientação no posto de trabalho e os referentes às normas de saúde e segurança promovidas pela empresa tomadora são compatíveis com a forma de contratação temporária.

**13. A contratação de trabalhadores temporários pode ser feita conforme a CLT permite, ou seja, na forma verbal?**

Não. Muito embora a solicitação de mão de obra pela tomadora à empresa de trabalho temporário possa ser formalizada por qualquer meio, isso por si só não afasta a obrigatoriedade da existência de documento contratual escrito em cada contratação.

**14. A empresa de trabalho temporário (intermediadora) deve justificar os motivos da contratação com o trabalhador temporário?**

Em regra não é obrigatória a indicação do motivo justificador da contratação no contrato de trabalho firmado entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador. Contudo, segundo o art. 11 da Lei nº 6.019/74, o contrato de trabalho firmado entre a empresa de trabalho temporário e cada um dos seus assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores.

**15. Qual a remuneração que deve ser ajustada para os trabalhadores temporários?**

Aos trabalhadores temporários, conforme dispõe o art. 12, da Lei nº 6.019/74, é assegurada a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente. Porém, não significa que se um determinado empregado da empresa tomadora, secretaria, por exemplo, que ganhe cinco mil reais por mês deve ser vista como parâmetro para a contratação de trabalhador temporário. O que a lei quis dizer com remuneração equivalente é que se deve observar ou levar em conta é o valor do piso da categoria dos empregados do tomador ou cliente.

**16. E os direitos quais são?**

A Lei nº 6.019/74 garante os seguintes direitos aos trabalhadores temporários: jornada de 8 horas diárias e 44 semanais, adicional de horas extras de 50%, férias proporcionais, repouso semanal remunerado, adicional por trabalho noturno (20%), indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato correspondente 1/12 (um doze anos) do pagamento recebido (há entendimento de que foi substituída pelo FGTS), seguro contra acidente de trabalho e proteção previdenciária, pagamento de gratificação natalina, anotação na CTPS a condição de trabalhador temporário e terço constitucional de férias.

**17. Pela intermediação poderá ser cobrada alguma taxa ou valor do trabalhador temporário em razão de sua colocação no mercado de trabalho?**

A empresa de trabalho temporário não pode cobrar do trabalhador temporário qualquer importância

mesmo que a título de mediação. Os descontos legais, contudo, é permitido. Se for constatada a cobrança pela empresa de trabalho temporário de qualquer importância do trabalhador, o Auditor-Fiscal do Trabalho lavrará auto de infração e comunicará o fato à Seção de relações do Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

**18. Existe algum site ou canal eletrônico no qual possam ser visualizadas as informações referentes aos contratos de trabalho temporário?**

Sim. As informações relativas aos contratos de trabalho temporário estão disponíveis no Sistema de Registro de Empresa de Trabalho Temporário do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme estabelece o art. 7º da Portaria MTE nº 789/2014, cujo endereço é:

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/sirett/>

**19. O tomador dos serviços ou cliente pode utilizar sucessivamente de mão de obra temporária, celebrar sucessivos contratos ou utilizar o contrato de trabalho temporário como de experiência?**

A Secretaria de Relações do Trabalho considera como irregular o trabalho temporário prestado nas seguintes situações: utilização sucessiva de mão de obra temporária para atender ao mesmo motivo justificador, inclusive quando fornecida por diferentes empresas de trabalho temporário; celebração de sucessivos contratos onde figure o mesmo trabalhador, para atender ao mesmo motivo justificador, ainda que intermediação seja feita por diferentes empresas de trabalho temporário; utilização de contrato de trabalho temporário com finalidade de contrato de experiência; substituição de quadro próprio da empresa tomadora por trabalhadores temporários; contratação de trabalhador temporário por acréscimo extraordinário de serviços cuja atividade despenhada não exista na tomadora.

**20. O tomador de serviços ou cliente pode contar com um trabalhador temporário para substituir mais de um empregado de seu quadro de empregados efetivos?**

Sim. É lícita a celebração de um único contrato com um mesmo trabalhador temporário para substituir mais de um empregado do quadro permanente, sucessivamente, nos casos de quaisquer afastamentos legais, desde que tal condição esteja indicada expressamente no contrato firmado e o prazo seja compatível com a substituição de todos os empregados.

**21. Pode o tomador contratar o trabalhador temporário ao final do prazo fixado no contrato com a empresa intermediadora ou há impedimento quanto a isso?**

Não pode haver impedido a contratação. Segundo a Lei 6.019/74 é vedada a existência de cláusula proibindo a contratação de trabalhador temporário pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à disposição pela empresa de trabalho temporário.

**22. Havendo rescisão do contrato há alguma verba que deve ser paga ao trabalhador temporário?**

De acordo com a Instrução Normativa nº 114/2014, a rescisão por término do contrato de trabalho temporário acarreta o pagamento de todas as verbas rescisórias, calculadas proporcionalmente à duração do contrato e conforme o tipo de rescisão efetuada. Quando antecipada, a rescisão enseja o pagamento da multa rescisória do FGTS prevista no art. 18, §1º, da Lei nº 8.036, de 1990; e da indenização prevista no art. 12, alínea f, da Lei nº 6.019, de 1974.

**23. E quanto ao prazo máximo, qual o limite e situações que pode dar ensejo a sua prorrogação?**

O prazo, via de regra, para a contratação de trabalhador temporário é de 3 (três) meses. Contudo, de acordo com a Portaria MTE nº 789, de 2.06.2014, para o caso de substituição transitória de pessoal regular e permanente, poderá ser autorizada a celebração de contrato de trabalho temporário por prazo superior a três meses nas seguintes situações:

- a) Quando ocorrerem circunstância já conhecidas na data da celebração que justifiquem a contratação;
- e,
- b) Quando houver motivo que justifiquem a prorrogação.

Já para a situação de acréscimo extraordinário de serviços, será permitida a prorrogação além do prazo de 3 (três) meses, desde que a empresa de trabalho temporário solicite a prorrogação ao Ministério do Trabalho e Emprego com antecedência mínima de 5 (cinco) dias de seu início.

#### **24. Havendo acidentes de trabalho a quem compete a comunicação?**

Segundo a Lei nº 6.019/74 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 à sede da empresa de trabalho temporário.

#### **25. Caso seja decretada a empresa de trabalho temporário o tomador pode ser responsabilizado pelas verbas devidas ao trabalhador?**

Sim. 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 na Lei 6.019/74.

#### **26. O trabalhador temporário pode ser dispensado por justa causa?**

Sim, pode. Na verdade a justa causa patronal também se aplica ao caso, ou seja, tanto situações previstas no art. 482, quanto àquelas do art. 483 da CLT, constituem motivos para a rescisão do contrato de trabalho temporário. Desta forma, havendo falta grave praticada pelo trabalhador (por exemplo, desídia, ato de indisciplina ou insubordinação), ou, ainda, falta grave praticada pelo empregador (por exemplo, exigência de prestação de serviços vedados por lei), dá ensejo à ruptura contratual.

#### **27. Como é feita a solicitação de prorrogação de prazo para o trabalho temporário nas situações permitidas?**

A solicitação de prorrogação de prazo superior a 3 (três) meses deve ser feita por meio da utilização de link específico constante na página eletrônica do Ministério do Trabalho e Emprego, seguindo as instruções previstas no Sistema de Registro de Empresas de Trabalho Temporário (SIRET), cujo link é <http://www3.mte.gov.br/sistemas/sirett/>

#### **28. O contrato de trabalho temporário de que trata a Lei 6.019/74 é o mesmo previsto no art. 443 da CLT?**

Não. Muito embora, há similaridade entre as modalidades a contratação a que se refere a CLT possui características específicas e necessárias à validade do contrato de trabalho, as quais se destacam:

- As partes ajustam o seu término, ou seja, já sabem aproximadamente quando se extinguirá o contrato;
- É utilizado para a execução de serviços específicos (construção de uma obra, por exemplo);
- É utilizado nas situações de serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a predeterminação do prazo – a contratação de empregado para atender aumento da demanda em determinadas épocas, como final de ano;
- Por fim, mas não esgotando as hipóteses, é utilizado para as atividades empresariais de caráter transitório – como no caso de empresas que atuam em confecções de ovos de páscoa etc.

**Base Legal:** Lei n. 6.019/74, Portaria SIT nº 789, de 5 de novembro de 2014, Instrução Normativa 114/2014 e Instrução Normativa 17, de 7 de novembro de 2014.