



TRABALHO TEMPORÁRIO:

SOLUÇÃO TAMBÉM
em tempos de crise

FENASERHTT

Federação Nacional dos Sindicatos de Empresas de Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado



SINDEPRESTEM
Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo



Filiação

ciett
International Confederation of
Private Employment Services

clett&a
Confederación Latinoamericana de Empresas
de Trabajo Temporario y Actividades Afines

CEBRASSE
Central Brasileira do Setor de Serviços

ÍNDICE

04 Apresentação

06 Por que o trabalho temporário é importante?

10 Conceito

12 Legislação

14 Trabalho temporário ainda melhor

16 Números do Brasil

22 Primeiro emprego

24 Como obter melhor desempenho do temporário

25 Trabalho temporário e crise

26 Orientações para contratar temporários

27 Perguntas e respostas

34 Trabalho temporário no mundo

38 Justiça do trabalho avalia o trabalho temporário

40 Cronologia do trabalho temporário

42 Conclusão



Apresentação

O Brasil foi um dos primeiros países a ter uma legislação regulamentando essa modalidade de trabalho. **A LEI 6.019/74** vigora há mais de quatro décadas e serve de inspiração a outras nações, porque preserva direitos sociais dos trabalhadores e garante a flexibilidade necessária para as empresas. Utilizado para atender picos de produção, substituição de funcionários efetivos em período de férias e licenças médicas, o trabalho temporário é também uma eficiente alternativa para momentos de crise, quando as empresas têm receio de contratar mão de obra efetiva devido às instabilidades conjunturais.

A **FENASERHTT**, com o apoio do **SIN-DEPRESTEM**, pretende com esta cartilha demonstrar a importância do trabalho temporário para a economia do país, esclarecer possíveis dúvidas e registrar a contribuição deste segmento para a empregabilidade formal, sobretudo de jovens em situação de primeiro emprego.

No caso do setor dos Serviços, responsável por 70% do Produto Interno Bruto brasileiro (PIB), o trabalho temporário torna-se ainda mais relevante, sobretudo diante de um cenário de desaceleração dos negócios e aumento do desemprego como o de agora. O trabalho tempo-

**O OBJETIVO MAIOR É O DESENVOLVIMENTO E AMPLIAÇÃO DO TRABALHO TEMPORÁRIO, ALÉM DE ENXERGARMOS NELE
UMA SOLUÇÃO AO DESEMPREGO.**



rário gera, atualmente, cerca de 600 mil empregos formais ao mês por meio de 1,9 mil empresas, um dos mais expressivos números das economias emergentes. Milhares de jovens ingressam no mercado e outras milhares de pessoas conseguem seus empregos pelas portas do trabalho temporário, sendo que 30% deste contingente podem ser efetivados pelas empresas contratantes.

Fundamental no combate ao desemprego, o trabalho temporário tem muito a oferecer ao Brasil. Na Europa e na América do Norte, por exemplo, este tipo de contrato é utilizado como um fator gerador de renda para os trabalhadores acometidos por graves crises econômicas.

A Lei 6.019/74 regulamentou o trabalho temporário no Brasil, mas, passados quarenta anos, os parâmetros estabelecidos estão ultrapassados e em desalinhamento com a realidade do mercado. Para que todo o potencial do trabalho temporário possa ser utilizado em nosso país, é preciso atualizar a Lei às circunstâncias e conveniências impostas pela realidade brasileira, principalmente em momentos de profunda crise como esta de agora.

No atual quadro político-social, o trabalho temporário constitui uma das mais poderosas ferramentas para a garantia da empregabilidade formal.



Vander Morales, Presidente da Fenaserhht e do Sindeprestem

Por que o trabalho temporário é importante?



Constitui oportunidade de renda extra para estudantes e donas de casa, que têm disponibilidade parcial de tempo para o trabalho.



No Brasil, esta modalidade de contratação existe há mais de 40 anos e, desde então, comprova com excelência sua eficácia para a economia. O reconhecimento legal se deu em 1974.



Entre todos os contratos a termo, o trabalho temporário é o que melhor atende às necessidades das empresas em relação a contratações extraordinárias e também em épocas de crise.



O trabalho temporário possibilita o retorno de trabalhadores ao mercado de trabalho para complementação de renda. Os aposentados são um bom exemplo disso.



Em média, 30% da mão de obra temporária é efetivada após a vigência do contrato.





O trabalho temporário não concorre com o emprego permanente, apenas o complementa na medida em que só pode ser utilizado para substituir temporariamente os funcionários da empresa contratante, ou para atender demanda de um mercado aquecido e/ou desaquecido. Neste sentido, em época de crise, o trabalho temporário se transforma em um verdadeiro colchão social.



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



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



“DESDE SUA REGULAMENTAÇÃO EM 1974, O NÚMERO DE PESSOAS EM TRABALHO TEMPORÁRIO NO BRASIL AUMENTOU CONSIDERAVELMENTE. A EVOLUÇÃO DO SEU PAPEL SOCIOECONÔMICO MOSTRA QUE ENTRE AS FORMAS DE TRABALHO ATÍPICO, SE POSICIONA COMO ALTERNATIVA MAIS VIÁVEL PARA ATENDER A DEMANDA DE FLEXIBILIDADE E DE RÁPIDA MOBILIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES, DENTRO DO QUADRO ATUAL DE ELEVADOS ÍNDICES DE DESEMPREGO.”

Antônio José de Barros Levenhagen, presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST)









Conceito

O trabalho temporário é uma ferramenta estratégica de gestão para as empresas, segundo a qual os trabalhadores somente podem ser contratados por meio de uma empresa autorizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), seja para substituição de funcionários permanentes da contratante ou para atender aumento extraordinário de serviços.

LEI 6.019 SANCIONADA EM 1974 ESTÁ DEFASADA

A partir de uma revisão adequada da legislação competente, o trabalho temporário pode combater cenários negativos da economia, bem como diminuir os níveis crescentes do desemprego no Brasil. Atualmente, há no país, em média, um milhão de trabalhadores temporários empregados com registro em carteira. No entanto, nos períodos que antecedem o Natal, Dia das Mães, Páscoa e férias, o aumento da demanda no comércio, indústria e serviços mobiliza um contingente ainda maior de mão de obra.

FERRAMENTA ESTRATÉGICA DE GESTÃO PARA AS EMPRESAS

No Brasil, ao longo do tempo, algumas mudanças foram introduzidas por meio de normas ou portarias, como a extensão do período de contrato temporário, além de regras para a sua renovação. Mas o fato é que a lei sancionada em 1974 está defasada e precisa de atenção especial de modo a acompanhar as mudanças de mercado, empresas e trabalhadores.

AGÊNCIAS PRIVADAS DE EMPREGO TIVERAM GRANDE IMPULSO NO MUNDO A PARTIR DA CONVENÇÃO 181 DA OIT

Foi a partir da Convenção 181 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1967, que as agências privadas de emprego tiveram seu grande impulso no mundo. Ao reconhecer um papel preponderante das agências no mercado de trabalho, a Convenção representou uma estrutura regulatória equilibrada, pois permite aos países tirar vantagem de sua contribuição, além de intensificar a combinação entre demanda e oferta de emprego, proteger os direitos dos trabalhadores à liberdade de associação e negociação coletiva, bem como prevenir contra abusos de operadores desonestos, que tiram proveito de um vazio regulatório e falta de aplicação da lei.

O Brasil acatou recomendações da Convenção 181, mas ainda não a ratificou.



TRABALHOS EVENTUAIS COMO FORMA DE GARANTIR UMA RENDA EXTRA

Os primeiros registros do trabalho temporário remetem ao período pós-guerra, quando surgiu a necessidade de suprir cargas extras de trabalho nas áreas administrativas. Em 1948, um advogado americano recorreu a uma ex-secretária para datilografar uma petição. Ela havia deixado o emprego para cuidar da família e concordou em fazer o trabalho em horário flexível, sem estabelecer vínculo. Então, o advogado observou que havia outras pessoas interessadas em realizar trabalhos eventuais como forma de garantir renda extra. Estabeleciam-se desta forma novos tipos de relações entre o capital e o trabalho.



“PESQUISAS COMPROVAM QUE MUITAS PESSOAS PREFEREM A EXPERIÊNCIA DE TRABALHOS TEMPORÁRIOS ANTES DE SE FIXAREM EM UM EMPREGO. O MERCADO DE TRABALHO É UM MECANISMO MUITO DINÂMICO.”

Donna Koeltz, especialista da Organização Internacional do Trabalho (OIT)



Legislação

O TRABALHO TEMPORÁRIO É REGIDO **PELA LEI 6.019**, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, E PELO DECRETO 73.841, DE 13 DE MARÇO DE 1974.

PRINCIPAIS ASPECTOS

- a) Registro regular da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho e Emprego;
- 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 serviço ou cliente para cada contratação;
- d) Duração do contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não pode ser superior a três meses, ressalvadas as exceções previstas na Portaria MTE n.º 789, de 02 de junho de 2014;
- e) Existência de cláusula constante do contrato entre empresa de trabalho temporário e tomadora ou cliente deve descrever o motivo justificador da demanda de trabalho temporário;
- f) Existência de contrato firmado entre a empresa de trabalho temporário e cada um dos trabalhadores;
- g) Comprovação do motivo alegado no contrato entre a empresa de trabalho temporário e o tomador ou cliente;
- h) Compatibilidade entre o prazo do contrato de trabalho temporário e o motivo justificador alegado;
- i) Comprovação da justificativa apresentada nos casos de solicitação de prorrogação de contrato por prazo superior a três meses, nos termos da Portaria MTE n.º 789, de 2014;
- j) É vedada a contratação de mão de obra temporária por empresa tomadora ou cliente cuja atividade econômica seja rural;

l) A solicitação de mão de obra pela tomadora à empresa de trabalho temporário, ainda que formalizada por qualquer meio, não afasta a obrigatoriedade de instrumento contratual escrito em cada contratação.

DA RESCISÃO

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.

DAS IRREGULARIDADES

Considera-se irregular, sem prejuízo de outras constatações, o trabalho temporário prestado nas seguintes situações:



Substituição de quadro próprio da empresa tomadora por trabalhadores temporários;

Celebração de sucessivos contratos onde figure o mesmo trabalhador, para atender ao mesmo motivo justificador, ainda que a intermediação seja feita por diferentes empresas de trabalho temporário;



Utilização de contrato de trabalho temporário com finalidade de contrato de experiência;

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 CLT;



Utilização sucessiva de mão de obra temporária para atender ao mesmo motivo justificador, inclusive quando fornecida por diferentes empresas de trabalho temporário;

Considera-se irregular o recrutamento e a seleção de trabalhadores temporários realizado pelo próprio tomador da mão de obra.





Trabalho Temporário Ainda Melhor

A atualização da Lei do trabalho temporário, segundo estudo feito pelo Sindeprestem, resultaria em 450 mil novas vagas no setor nos primeiros 18 meses, além da inclusão de 580 mil jovens em situação de primeiro emprego e o retorno de 480 mil trabalhadores da terceira idade ao mercado formal. Ao longo dos anos, algumas atualizações ou ajustes foram feitos na legislação como forma de atender às transformações ocorridas na economia e no perfil do emprego. Mas provaram ser insuficientes.

O Brasil está entre os dez países que mais empregam trabalhadores temporários no mundo. A despeito disso, a modalidade carece de atualização para a Lei 6.019/1974, contemplando:

- **REVISÃO DO PRAZO DE PAGAMENTO DE RESCISÃO DE CONTRATOS PARA 10 DIAS**, estabelecendo-se este tempo hábil para que a prestadora de serviço apure todos os compromissos rescisórios, principalmente adicionais e comissões;
- Isenção do trabalho temporário da chamada **LEI DE COTAS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA** e revisão dos critérios quantitativos estabelecidos aos serviços especializados. Conforme a Lei 6.019/74, a contratação de um trabalhador temporário está legalmente atrelada ao suprimento de demandas extraordinárias de serviços, sazonais e de elevada rotatividade, o que torna impossível ter um parâmetro concreto para o cumprimento das cotas. Por outro lado, o artigo 93 § 1º da Lei 8.213/91, conhecida como Lei das Cotas, determina que a dispensa de um trabalhador com deficiência possa ocorrer apenas e tão somente se for substituído por outro em condições semelhantes, o que é incompatível com o perfil da transitoriedade do trabalho temporário. As entidades demandam a sua participação no Grupo de Trabalho criado pelo Ministério para atualização da Lei de Cotas.

- **INSTITUCIONALIZAÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO** como uma das funções do trabalho temporário, incluindo artigo específico à legislação, que o considere como instrumento de acesso dos jovens ao mercado formal;
- **INSTITUCIONALIZAÇÃO DO TRABALHO TEMPORÁRIO COMO PERÍODO DE EXPERIÊNCIA VÁLIDO PARA OS TRABALHADORES QUE VIEREM A SER EFETIVADOS NA MESMA FUNÇÃO;**
- **INCLUSÃO DO SETOR RURAL** no âmbito do trabalho temporário, conquistando-se assim importante medida de combate às cooperativas ilegais e de garantia dos direitos dos trabalhadores;
- **ACOMPANHAR A EMPRESA TOMADORA NO MESMO REGIME TRIBUTÁRIO**, a exemplo da desoneração da folha;
- **EQUIPARAÇÃO DA ALÍQUOTA DO SAT** (Seguro de Acidente de Trabalho) do trabalhador temporário àquela praticada pela empresa tomadora. As alíquotas variam de 1% a 3%, conforme a natureza de sua atividade (serviços, comércio e indústria). Para o trabalho temporário o percentual é fixado em 3%, o que faz com que muitas tomadoras desistam de contratá-lo;
- **CRIAÇÃO DE DIFERENCIAIS LEGAIS PARA FORNECIMENTO DE TRABALHADORES TEMPORÁRIOS A EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP'S)**, as quais gozam de benefícios de natureza fiscal que lhes permite competir com as grandes empresas. O Sindeprestem pleiteia que ao fornecer serviços às EPP's, as prestadoras também usufruam deste regime diferenciado a fim de não onerar a contratação de mão de obra temporária pelas pequenas empresas.





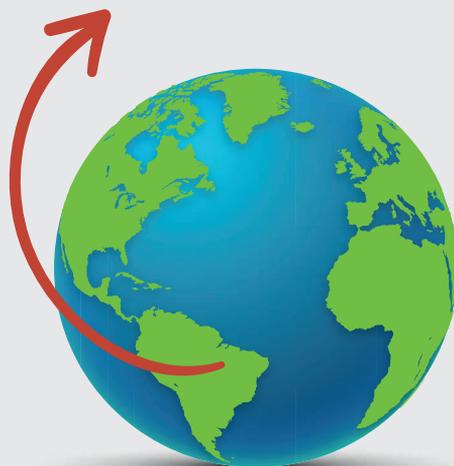
Números do Brasil

O trabalho temporário é uma das atividades que mais cresce nas economias contemporâneas. No Brasil, o faturamento do setor chega a R\$ 17 bilhões ao ano. Seja para períodos com demanda acima da média ou para superar os impactos de crises, esta modalidade de contratação – que já representa 20% do PIB nacional de serviços – tem se revelado uma eficiente alternativa para pequenas, médias e grandes empresas, além de contribuir para a redução do desemprego ao abrir ao trabalhador uma oportunidade de estar e se manter no mercado.

De acordo com o mais recente Relatório Econômico divulgado pela Confederação Internacional das Agências Privadas de Emprego (CIETT), que tem a Fenaserhht como associada e representante do Brasil, 85% dos trabalhadores selecionados para uma vaga temporária estavam antes desempregados.

A modalidade de contratação de traba-

O FATURAMENTO
DO SETOR CHEGA A
R\$ 17 bi
AO ANO



lhadores temporários começou no Brasil na esfera do setor industrial em 1974. Na época, muitas das indústrias multinacionais já tinham experiências bem-sucedidas com temporários em suas matrizes e subsidiárias no Exterior. Introduzir essa prática por aqui foi, portanto, uma evolução natural.

COMPARATIVO DE CONTRATAÇÕES TEMPORÁRIAS NOS ÚLTIMOS ANOS

Datas Comemorativas	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Páscoa	60.000	63.300	70.100	70.800	74.000	83.500	84.400
Dia das Mães	23.500	26.000	28.000	30.000	32.000	33.000	32.500
Natal	125.000	140.000	147.000	157.000	162.000	163.300	X

NÚMEROS DO TRABALHO TEMPORÁRIO NO BRASIL

Há, em todo o território nacional, 1.975 empresas e filiais de trabalho temporário certificadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A média mensal de empregados no trabalho temporário é de 592 mil, de acordo com os números do Sindeprestem de 2013.

MÉDIA DE TRABALHADORES TEMPORÁRIOS/MÊS

MÊS	QUANTIDADE 2012/13	QUANTIDADE 2011/12	QUANTIDADE 2010/11	QUANTIDADE 2009/10
JAN	524.000	718.000	855.000	792.000
FEV	538.000	737.000	878.000	813.000
MAR	573.000	785.000	934.000	865.000
ABR	687.000	941.000	1.120.000	1.075.000
MAI	705.000	966.000	1.150.000	1.102.000
JUN	599.000	821.000	977.000	922.000
JUL	535.000	733.000	873.000	820.000
AGO	598.000	819.000	975.000	903.000
SET	574.000	786.000	936.000	863.000
OUT	572.000	784.000	934.000	865.000
NOV	593.000	812.000	967.000	886.000
DEZ	601.000	823.000	980.000	921.000

MÉDIA DE TRABALHADORES E REMUNERAÇÃO

	2012 - 2013	2011 - 2012	2010 - 2011	2009 - 2010
Média Mensal	592.000	810.000	965.000	902.000
Base de Remuneração Mensal (R\$)	1.120,00	1.025,00	998,00	903,00

FONTE: 7ª PESQUISA SETORIAL FENASERHTT/SINDEPRESTEM

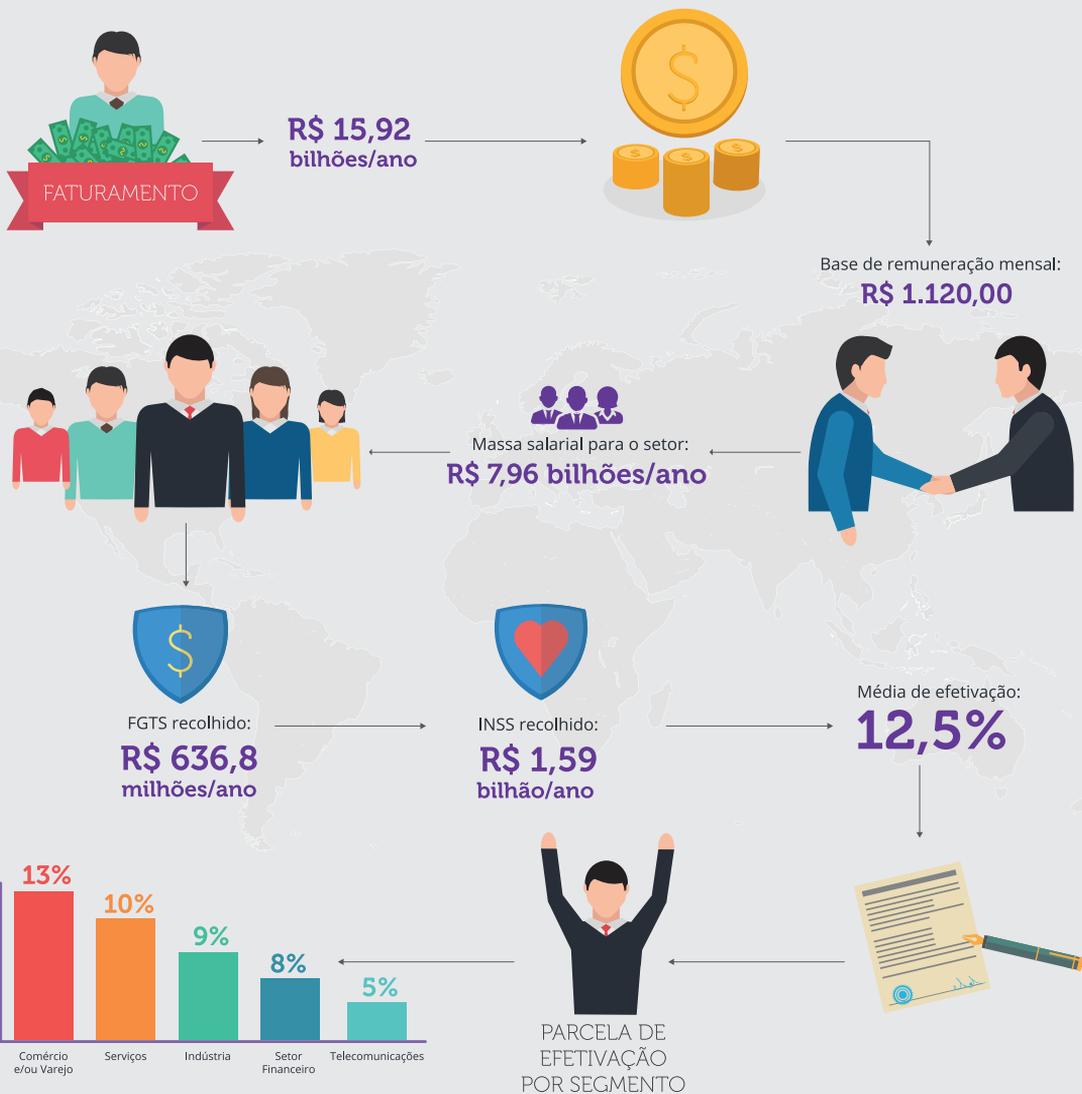
FATURAMENTO ANUAL EM R\$

	2012 - 2013	2011 - 2012	2010 - 2011
Sudeste	7,6 bi	10,6 bi	14,1 bi
Sul	3,8 bi	4,2 bi	4,4 bi
Nordeste	2,4 bi	2,7 bi	2,2 bi
Norte	1,3 bi	1,2 bi	1,2 bi
Centro-Oeste	796 mi	577 mi	676 mi

FONTE: 7ª PESQUISA SETORIAL FENASERHTT/SINDEPRESTEM

DEMANDA EM % POR REGIÃO

	2012 - 2013	2011 - 2012	2010 - 2011	2009 - 2010	2008 - 2009
Sudeste	48,00	55,00	62,9	53,4	54,5
Sul	24,00	22,00	19,5	24,1	23,6
Nordeste	15,00	14,00	9,6	12,00	11,9
Norte	8,00	6,00	5,0	6,3	5,5
Centro-Oeste	5,00	3,00	3,0	4,2	4,5



“EXISTE A NECESSIDADE DE SE ENTENDER DE MODO SOLIDIFICADO O CONCEITO DE TRABALHO TEMPORÁRIO NO BRASIL, PORQUE ELE AINDA NÃO FOI BEM COMPREENDIDO, NEM PELA DOUTRINA NEM PELA JURISPRUDÊNCIA. NECESSITAMOS ENTENDER O TRABALHO TEMPORÁRIO COMO ENTIDADE ESPECÍFICA, COM CONOTAÇÕES DIFERENTES, EMBORA VINCULADAS AO CONTRATO TÍPICO DE TRABALHO, MAS TENDO O SEU CAMPO PRÓPRIO”

José Augusto Delgado, ministro aposentado do Superior Tribunal de Justiça (STJ)





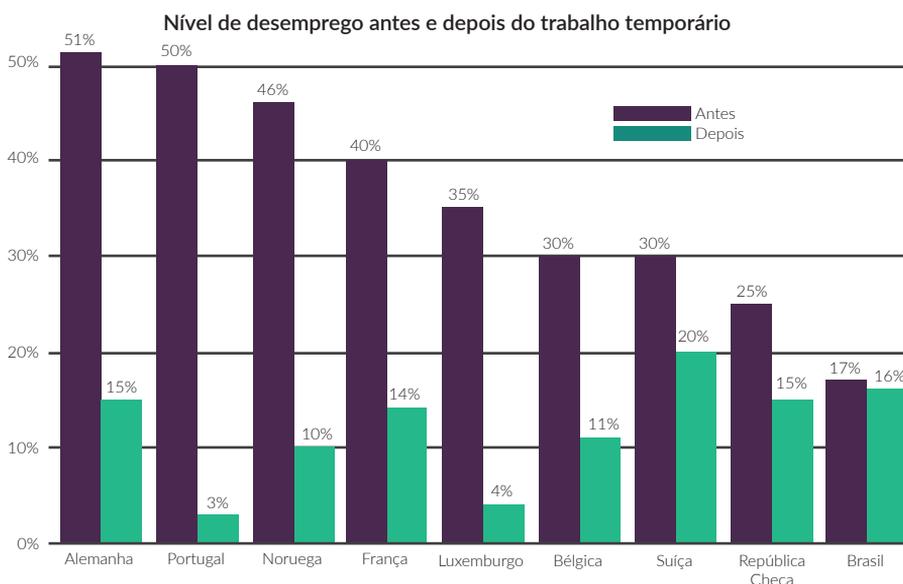


Primeiro Emprego

Mesmo na crise, o trabalho temporário mantém sua posição de ferramenta estratégica para as empresas. Após os picos de contratação de temporários em datas como Natal, Páscoa, Dia das Mães e férias, o número de efetivações pode chegar a 30%. Um terço deste contingente é formado por jovens, mostrando que o trabalho temporário é uma grande porta de entrada.

Ampliar as oportunidades para os jovens no mercado profissional é apenas um dos benefícios pelos quais o trabalho temporário tem se destacado.

DESEMPREGO MENOR APÓS EXPERIÊNCIA COMO TEMPORÁRIO



* FONTE: CIETT



Estudo da CIETT revela que após a experiência como temporário, a chance de conseguir um novo emprego aumenta em 60%. Antes do contrato para uma vaga temporária, o percentual de trabalhadores oficialmente registrados como desempregados era de 37%. Um ano depois, após uma experiência temporária, índice ficou abaixo da metade: 15%.

Os números confirmam que o trabalho temporário é um propulsor profissional, primeiro do desemprego para o emprego e depois, de um contrato temporário para a efetivação.

APÓS EXPERIÊNCIA COMO TEMPORÁRIO, RISCO DE PERMANECER DESEMPREGADO CAI DE **36%** PARA **12%**

Um dos desafios atuais é assegurar aos jovens a inserção no mercado de trabalho. Muitas vezes, conseguir um primeiro emprego é tarefa árdua para quem nunca trabalhou, pois, em geral, experiência anterior é pré-requisito.

Jovens até 30 anos são maioria no trabalho temporário e correspondem a 61% das contratações em todo o mundo, segundo a Confederação Internacional das Agências Privadas de Emprego (CIETT).

JOVENS DE ATÉ
30 ANOS
SÃO MAIORIA NO
TRABALHO TEMPORÁRIO



Como obter melhor desempenho do temporário

1. Estabelecer metas claras desde o início do contrato: o temporário tende a apresentar melhor desempenho quando está ciente de suas responsabilidades e metas. Caso haja possibilidade de efetivação, o trabalhador temporário deve saber. Certamente a notícia será uma motivação a mais para apresentar melhor resultado.
2. Integração: o trabalhador temporário precisa se sentir parte da equipe. Distribua tarefas entre os funcionários permanentes e os temporários, e incentive a integração.
3. Outro ponto de vista: o funcionário permanente está habituado com a rotina da empresa. O temporário pode trazer um novo ponto de vista e contribuir com ideias e métodos de trabalho. Não menospreze a opinião dele. Peça ideias como faria com qualquer outro da equipe.
4. Aprendizado: não importa por quanto tempo um temporário permaneça, ele deve ter o mesmo tratamento que trabalhadores fixos. Ofereça o treinamento básico, mas não deixe de investir no treinamento avançado caso detecte potencial. Confie ao temporário novas responsabilidades se ele demonstrar capacidade para lidar com mais tarefas. O treinamento certo pode resultar em talento valioso para uma vaga efetiva.
5. Dê feedback regularmente: o temporário merece a oportunidade de corrigir os erros, economizando tempo e dinheiro da empresa contratante. Aguardar o final do contrato para avaliar o trabalho não será benéfico.
6. Reconheça o bom desempenho: um bônus pode ser oferecido ao temporário que alcançar a meta ou for assíduo.





Trabalho Temporário e Crise

Os trabalhadores temporários normalmente são contratados para as épocas de alta na produção. Por isso, é natural haver um número maior de temporários em serviço quando a economia do país está aquecida. Mas, em tempos de crise, a tendência é que o temporário seja ainda mais estratégico para a tomadora de serviços.

A Fenaserh e o Sindeprestem estão fortemente engajados em negociar a flexibilização de alguns dispositivos legais, facilitando a contratação de

temporários para situações diversas, incluindo o primeiro emprego dos jovens.

Nos períodos de crise o consumo cai e, conseqüentemente, a produção. O efeito dominó culmina em demissão em massa. Em dificuldade, as empresas evitam contratar funcionários para recompor o quadro. Neste caso, a contratação temporária constituiria uma alternativa viável às empresas que precisam recuperar seus níveis de produção, não fossem as restrições impostas pela já defasada Lei 6.019/74.

EM TEMPOS DE CRISE, O TEMPORÁRIO PODE SER AINDA MAIS ESTRATÉGICO

“O TRABALHO TEMPORÁRIO ATUA COMO ESTABILIZADOR ECONÔMICO DO EMPREGO. NA CRISE O DESEMPREGO AUMENTA, MESMO ASSIM HÁ VAGAS. AS AGÊNCIAS SABEM ONDE ENCONTRÁ-LAS E TÊM HABILIDADE PARA DIRECIONAR O TRABALHADOR IDEAL PARA CADA UMA. OS JOVENS SÃO MANTIDOS NO MERCADO DE TRABALHO GRACIAS À ATUAÇÃO DESSAS AGÊNCIAS, POR ISSO SÃO TÃO NECESSÁRIAS EM QUALQUER CIRCUNSTÂNCIA ECONÔMICA”,

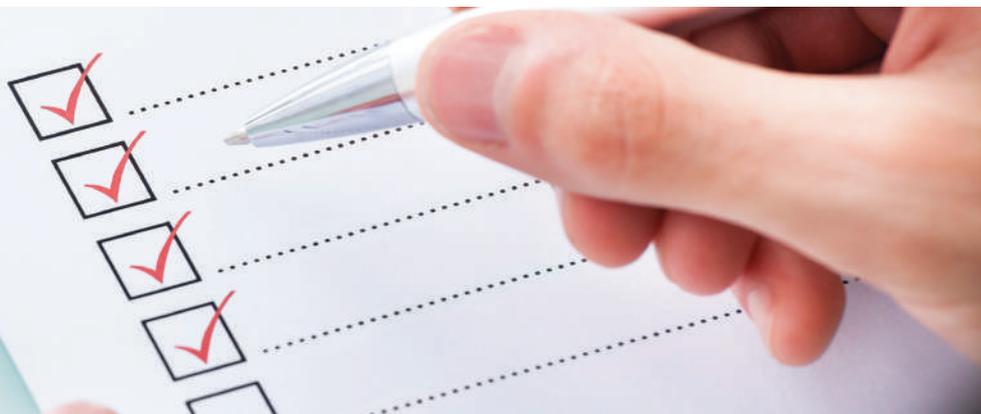
Annemarie Muntz, presidente da Confederação Internacional das Agências Privadas de Emprego (CIETT)



Orientações para Contratar Temporários



- Consultar registro no Ministério do Trabalho e Emprego no site: **www.mte.gov.br**. No lado esquerdo do site, observe a coluna EMPREGADOR e clique na opção **SERVIÇOS**, depois procure na lista o link para **TRABALHO TEMPORÁRIO**. Na opção **SIRETT**, informe o **CNPJ** ou nome da empresa a ser consultada.
- Consultar o mercado: verificar com os clientes ativos da empresa prestadora pontualidade e cumprimento de suas obrigações, bem como a qualidade no atendimento.
- Depois de contratar: contratação de trabalho temporário presume parceria. Preocupe-se com o parceiro escolhido e lembre-se de fiscalizar. A lei garante os mesmos direitos e benefícios para o trabalhador temporário.
- Verifique se na Nota Fiscal emitida pela prestadora todos os encargos fiscais e tributários estão devidamente destacados e calculados. Se a prestadora tiver liminar da Justiça facultando a incidência dos impostos sobre a taxa de administração, observe a vigência deste documento judicial.
- No caso de prorrogação de contrato, a tomadora deve solicitar da prestadora a autorização emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Caso o contrato com o trabalhador temporário não seja prorrogado no prazo determinado e/ou o trabalhador permaneça na função após o período permitido por lei, a empresa tomadora estará em desacordo e correrá o risco de ser autuada pela fiscalização, podendo ser multada e obrigada a contratar de forma efetiva os trabalhadores temporários sem contrato legal.





Perguntas e Respostas

1. O QUE É TRABALHO TEMPORÁRIO?

Modalidade prevista na Lei 6.019/74 consiste no trabalho prestado por uma pessoa física (trabalhador) a uma empresa jurídica (tomadora/cliente) para atender necessidade transitória de substituição de pessoal permanente ou para acréscimo extraordinário de serviços. A contratação é feita somente por empresas prestadoras de serviços temporários certificadas pelo Ministério de Trabalho e Emprego (MTE) e não é permitido que empresas clientes/tomadoras contratem diretamente um temporário, sob risco de fiscalização. É considerado fraude qualquer desrespeito aos artigos da Lei 6.019/74, estando a empresa infratora sujeita à autuação pelo MTE até a caracterização formal do vínculo empregatício, em favor do empregado reclamante.

2. COMO FUNCIONA O CONTRATO?

Devem ser feitos dois contratos: um entre a empresa prestadora e a tomadora, que é obrigatório e deverá constar o motivo justificador da demanda, os encargos trabalhistas e tributários e o preço da remuneração (taxa) da prestação do serviço. O outro contrato é firmado entre o trabalhador temporário e a prestadora de serviços, contendo cláusulas quanto aos direitos trabalhistas conforme a Lei 6019/74. A empresa de trabalho temporário não pode cobrar nenhum valor do trabalhador, apenas efetuar os descontos previstos na legislação.

3. O CONTRATO TEMPORÁRIO PODE SER PRORROGADO?

A empresa prestadora, que administra os contratos temporários, monitora os vencimentos e entra em contato com o responsável da tomadora até 15 dias (recomendação) antes do fim do contrato. Caso seja necessário prorrogar a permanência do temporário, a tomadora envia por escrito a solicitação à prestadora, que fará o pedido junto ao sistema SIRETT do Ministério do Trabalho até cinco dias antes do término do contrato. O pedido pode ser autorizado ou não pelo MTE.

4. COMO É A PRORROGAÇÃO DE CONTRATO?

O período de contrato com relação a um mesmo trabalhador temporário nos casos de substituição transitória de pessoal regular e permanente (licença maternidade, férias e doença) é de no máximo três meses, mas de acordo com a Portaria nº 789/2014, pode ser prorrogado mediante comunicação e autorização junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) por mais seis meses, totalizando nove meses. Os contratos também podem ser firmados com validade para até nove meses iniciais, desde que a solicitação seja feita com antecedência de cinco dias do início das atividades do trabalhador e que a justificativa seja aceita pelo MTE. Nos casos de acréscimo extraordinário de serviços, o contrato poderá ser prorrogado somente por mais três meses, mediante a comunicação e autorização do Ministério do Trabalho.

5. QUAIS SÃO OS DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO?

Conforme Art. 12 da Lei 6019/74, são assegurados ao trabalhador temporário, registro na carteira de trabalho como temporário, remuneração equivalente à percebida pelos empregados efetivos da mesma categoria da empresa tomadora/cliente, jornada diária de até oito horas, recebimento de horas extras não excedentes de duas horas, adicionais, repouso semanal remunerado, férias proporcionais, 1/3 de férias, 13º salário, FGTS e proteção previdenciária. As exceções são para aviso prévio e recebimento da multa de 40% sobre o FGTS.

6. QUEM PODE CONTRATAR?

Qualquer empresa pode contratar serviços temporários em acordo com a Lei 6019/74. Somente é vedada a contratação de mão de obra temporária por empresas cuja atividade econômica seja rural.

7. O QUE É UMA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS?

Pessoa física ou jurídica urbana cuja atividade consiste em disponibilizar a outras empresas (tomadora ou cliente), temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos. Seu funcionamento depende de registro no Ministério do Trabalho e Emprego. É proibido às empresas de trabalho temporário exigir do empregado pagamento de qualquer importância, mesmo a título de intermediação.

8. TRABALHADORES TEMPORÁRIOS PODEM SER EFETIVADOS?

Sim. Conforme Parágrafo único do Art. 11 da Lei 6019/74, caso surgir uma vaga efetiva na empresa tomadora/cliente e ela verificar que o trabalhador temporário preenche os requisitos, no fim do prazo do contrato em que o trabalhador tenha sido colocado à sua disposição, a empresa poderá efetivá-lo, sem qualquer ônus ou restrição legal. Neste caso o trabalhador receberá os seus direitos como temporário e poderá ser efetivado em seguida.

9. QUANDO CONTRATAR?

O trabalhador temporário pode ser contratado para atender dois motivos justificadores: substituição de pessoal regular e permanente (licença maternidade, licenças médicas, férias) ou para atender acréscimo extraordinário de serviços em períodos sazonais (final de ano, picos de produção). Somente nestes dois casos.

10. QUAIS OS BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS TOMADORAS/CLIENTES?

O trabalho temporário agrega maior agilidade na administração dos quadros funcionais, pois é adaptável às necessidades da empresa tomadora/cliente.

11. QUAIS OS BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES?

Recolocação formal no mercado de trabalho para período curto com chances de efetivação. Garantia de remuneração igual ao funcionário efetivo da tomadora, benefícios, jornada diária de até oito horas, pagamento de horas extras, adicionais, férias proporcionais, repouso semanal remunerado, FGTS, 13º salário e proteção previdenciária. O período como temporário é uma oportunidade de adquirir experiência, demonstrar conhecimento e potencial profissional. Além disso, o trabalho temporário contribui para a inserção de jovens em primeiro emprego, podendo inclusive resultar num trabalho efetivo.

12. QUEM FISCALIZA?

A fiscalização é feita pela Secretária de Inspeção do Trabalho do MTE, que estabelece diretrizes e disciplina a fiscalização do trabalho temporário regido por lei.

13. POR QUE UTILIZAR O TRABALHO TEMPORÁRIO?

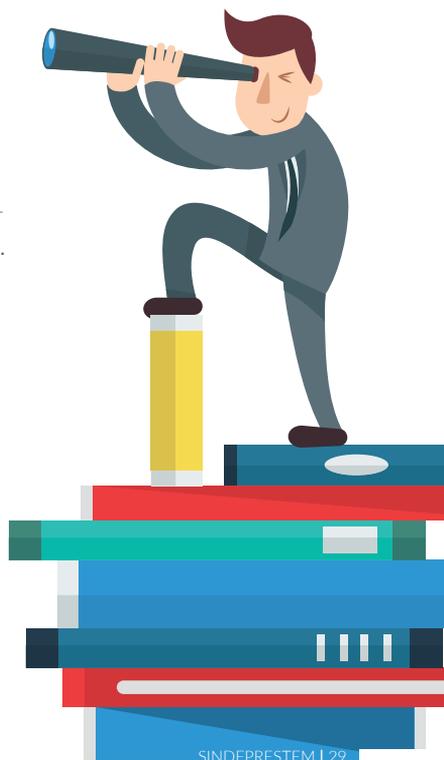
Para permanecer no mercado as empresas precisam ser competitivas e dar respostas rápidas aos seus clientes. O trabalho temporário é uma alternativa para adaptar o quadro de funcionários com mais agilidade em determinadas situações, como aumento da demanda produtiva ou substituição de funcionários permanentes afastados temporariamente.

14. O QUE A EMPRESA DEVE EXIGIR DO CANDIDATO?

O perfil do trabalhador desejado pode variar de acordo com cada vaga ou empresa tomadora. O candidato deve ter carteira profissional, flexibilidade de horário, facilidade de trabalho em equipe. Em alguns casos mais específicos, as contratantes pedem nível de escolaridade, qualificação ou conhecimento em determinada área ou função.

15. QUAL A DIFERENÇA ENTRE TRABALHO TEMPORÁRIO E TERCEIRIZAÇÃO?

Na terceirização, quando a empresa tomadora contrata uma prestadora de serviços, esta última é responsável integral por seus empregados: treinamento, supervisão das tarefas desempenhadas, diretrizes, encargos trabalhistas, salários e benefícios. Na contratação temporária de trabalhadores, a empresa prestadora atua como mediadora: recruta, seleciona e encaminha candidatos de acordo com o perfil da vaga. Após a aprovação do trabalhador por parte da tomadora, a prestadora elabora o contrato temporário, registra na



Carteira Profissional por Tempo de Serviço (CTPS), faz o lançamento no sistema do SIRETT e se responsabiliza pelo pagamento de salários e encargos trabalhistas. Neste caso, o trabalhador ficará subordinado à tomadora e à sua disposição, sendo esta responsável pela supervisão, treinamento, delegação de tarefas, equipamentos de proteção individual, normas e técnicas de segurança do trabalho.

16. QUEM DEVE SUPERVISIONAR O TRABALHO DO TEMPORÁRIO?

De acordo os artigos 4º e 11º da Lei 6019/74, a empresa prestadora coloca à disposição da tomadora/cliente o trabalhador temporário. Com isto, durante a vigência do contrato, cabe à empresa tomadora/cliente exercer a supervisão, o poder disciplinar, técnico e diretivo, além da responsabilidade pelas normas técnicas de prevenção e segurança do trabalhador temporário.

17. A EMPRESA PODE CONTRATAR TEMPORÁRIOS PARA ATIVIDADE FIM?

Sim. Não há restrições para contratação de trabalho temporário nas atividades meio ou fim da empresa. Um empregado temporário pode ser contratado para qualquer função, a exemplo da indústria de chocolates que, na época da Páscoa disponibiliza vagas tanto na produção como no comércio.



18. COMO ESCOLHER A PRESTADORA DE SERVIÇOS?

Para saber se uma prestadora de serviços em trabalho temporário é idônea, o primeiro passo é verificar se ela é legalmente constituída e registrada no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Solicitar referências de outros clientes e visitar a empresa também é importante para conhecer as instalações.

19. QUEM DEVE RECOLHER OS IMPOSTOS E CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS?

Na prestação de serviço temporário, a tomadora será única responsável pela retenção dos tributos federais (IRRF, PIS, COFINS, CSLL), municipais (ISS) e previdenciários (INSS). A prestadora, quando emitir a Nota Fiscal de serviço, deverá destacar os valores a serem retidos pela tomadora. Em relação à retenção previdenciária, a partir da Lei 9711/98 que acaba com a responsabilidade solidária por parte da tomadora em relação às empresas que se enquadram na retenção dos 11%, não é mais necessária a remessa da CND, folha de pagamentos e das GRPS para a tomadora.

20. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA?

Para proteger o trabalhador temporário em casos de falência ou inadimplência da empresa prestadora, a legislação torna as empresas tomadoras solidariamente responsáveis pelos direitos trabalhistas dos trabalhadores temporários contratados.





BLIND 4
MANGO 3.5
LIME 3.5
3.75

CHAI 4.50
HOT CHOCOLATE 3.75
+ espresso shot 1.00
soy / almond / house vanilla syrup 0.50
Available Hot & Iced



Trabalho Temporário no Mundo

De acordo com a International Confederation of Private Employment Agencies (Ciett), 72 mil empresas de trabalho temporário empregam, nos mais diversos países, mais de 40 milhões de trabalhadores temporários, movimentando quase 300 bilhões de Euros.

Os Estados Unidos são os maiores contratantes globais, com 11 milhões de pessoas. Em segundo lugar está a China, com 10,8 milhões de temporários. O Japão emprega 2,4 milhões de trabalhadores, ocupando a terceira posição no ranking global. O trabalho temporário é fundamental para a migração de pessoas de uma situação de desemprego para o emprego.

A Justiça Trabalhista em outros países não é tão severa com as empresas como no Brasil e os contratos são, inclusive, mais flexíveis com relação ao tempo de duração.

No Brasil ainda há muita subjetividade nos julgamentos realizados pelos tribunais trabalhistas. Na maioria dos casos, é preciso provar a real necessidade de contratar o temporário, exceto cobertura de férias ou licença. No Exterior não há tanta interferência da Justiça do Trabalho.

EM TODO O MUNDO, 72 MIL EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO EMPREGAM MAIS DE 40 MILHÕES DE TRABALHADORES

O modo como o trabalho temporário é definido por lei varia consideravelmente entre os países. Entretanto, no geral, três padrões de desenvolvimento podem ser identificados:

- Ausência de uma definição clara e específica. Na Dinamarca, Finlândia, Irlanda e Reino Unido o trabalho temporário é visto como algo à parte da legislação trabalhista;



- **Áustria, Alemanha, Luxemburgo, Países Baixos, Noruega, Espanha e Suécia** possuem regulamentação específica para o trabalho temporário focada, principalmente, na relação entre a prestadora e o tomador de serviços e o trabalhador;
- **Bélgica, França, Itália e Portugal**, além de adotarem uma regulamentação específica para o trabalho temporário, têm também um estatuto específico para esses trabalhadores;
- **O trabalho temporário existe na Grécia, mas é praticamente irregular. As prestadoras de serviço operam sem qualquer licença, mas a atividade não é proibida por lei. Quase não há informação sobre este tipo de contratação.**

Assim é na **Áustria, Bélgica, França, Alemanha, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Noruega, Portugal e Espanha.**

Na **Suécia**, existe legislação específica, mas estabelece apenas algumas regras básicas sobre as condições de utilização do trabalho temporário.

Na **Dinamarca, Finlândia, Irlanda e Reino Unido** há pouca, ou nenhuma, legislação específica regulando o trabalho temporário - com exceção das leis sobre as atividades das agências na Irlanda e no Reino Unido e algumas disposições específicas, abrangendo os aspectos do trabalho da agência em outra legislação de emprego (como na Finlândia e Irlanda).

Na **França e Alemanha**, a principal legislação que regulamenta o trabalho temporário é da década de 70 – embora alterada desde então.

Países onde a legislação é mais recente:

- **Final dos anos 80 na Áustria, Bélgica e Portugal;**
- **Início e meados dos anos 90 em Luxemburgo, Espanha e Suécia;**
- **E mais recentemente na Itália, Holanda e Noruega.**

Na **Itália**, o trabalho temporário sofreu com a falta de regulamentação nos últimos anos, sendo permitida pela primeira vez em 1998.

Na **Noruega**, passou a ser permitido em 1999 e na **Suécia** em 1991.

Holanda, Portugal e Espanha foram impactados por regras mais rígidas para o trabalho temporário recentemente, acompanhadas de mais direitos para os temporários.

No **Reino Unido**, em 1999, pretendendo expandir a proteção trabalhista para os temporários, o governo abriu uma consulta pública sobre o assunto e foram feitas inúmeras alterações na legislação.

REGULAMENTAÇÃO

A base da legislação do trabalho temporário no mundo é a Convenção 181 da OIT, com exceção do Brasil. A maioria dos países, entretanto, tem pelo menos uma legislação específica que abrange algumas das seguintes questões:



A atividade das agências de trabalho temporário (muitas vezes incluindo o seu licenciamento)



Condições de uso do trabalho temporário



Disposições contratuais e responsabilidades entre agência, o trabalhador e a tomadora



Questões contratuais entre a agência e o trabalhador



Condições de pagamento e o emprego de trabalhadores temporários;



Direitos dos temporários





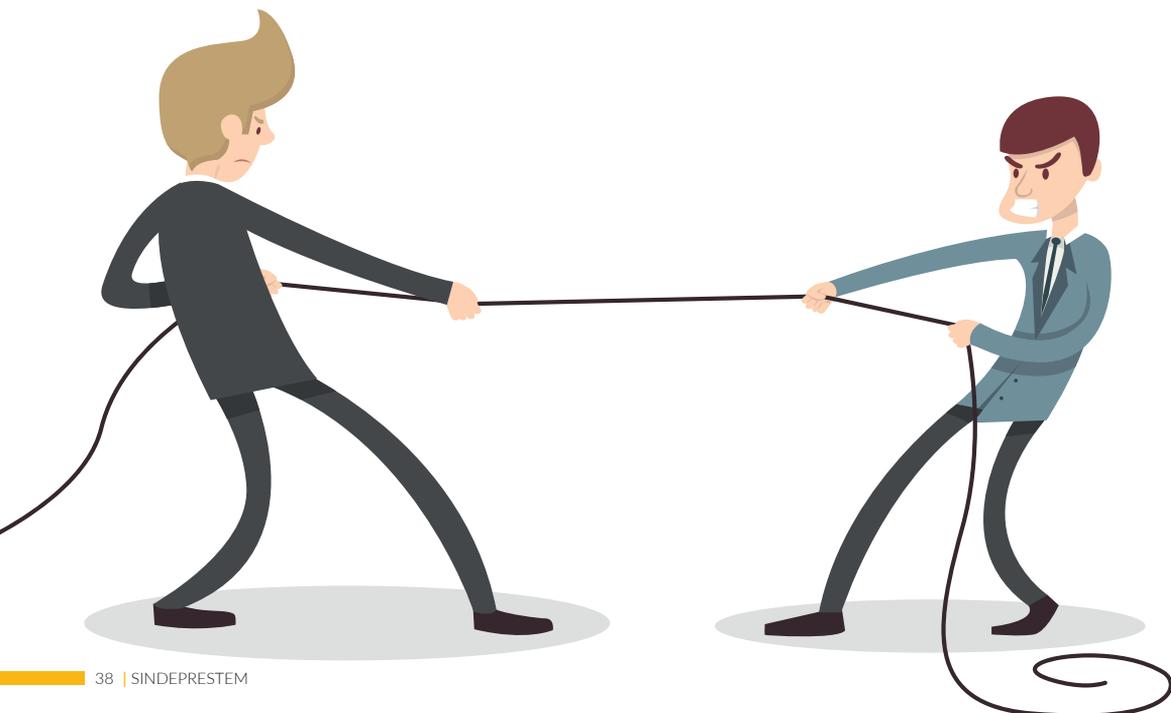
Justiça do trabalho avalia o trabalho temporário

O trabalho temporário, nos termos da Lei 6019/74, já foi devidamente testado e aprovado pela sociedade brasileira, pois ao longo de quarenta anos, contribuiu com o crescimento da economia e serve como colchão social, principalmente em época de crises. Não compete com o emprego permanente, bem ao contrário, complementa-o, em suas necessidades transitórias, como no vácuo deixado pelas licenças de saúde, maternidade e férias, por exemplo. Atende muito bem às demandas extraordinárias das empresas, como nas datas comemorativas e nos finais de ano.

A importância do trabalho temporário para a economia do Brasil também já foi avaliada pelas Centrais Sindicais e pela própria Justiça do Trabalho, ambos tão críticos com a flexibilização das normas trabalhistas. Tal rigidez se comprova a Súmula 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, que logo no seu Inciso I consubstancia que: “a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, **salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974).**”

No Brasil, o trabalho temporário gera cerca de 800 mil oportunidades formais de emprego por mês, garantidos todos os direitos estabelecidos na CLT, na Constituição Federal e, ainda, os benefícios acordados diretamente entre patrões e empregados. Em suma, aos que sofrem temporariamente o desespero do desemprego, não os deixa perder contato com o mercado de trabalho, oferecendo 30% de chances de um contrato definitivo.

ADAPTAÇÃO DA LEI 6.019 PARA MELHOR ATENDER AS NECESSIDADES DE UM MUNDO ALTAMENTE COMPETITIVO





Apesar do histórico de sucesso no suplemento do mercado de trabalho, a lei do trabalho temporário precisa urgentemente ser aprimorada, para atender um mundo que está globalizado e altamente competitivo, tendo como foco principal, o consumidor. Os temporários se encaixam perfeitamente neste novo cenário, sem a insegurança jurídica que sofrem outros tipos de contratação, pois, podem ser admitidos inclusive na atividade fim, o que não é permitido na terceirização.

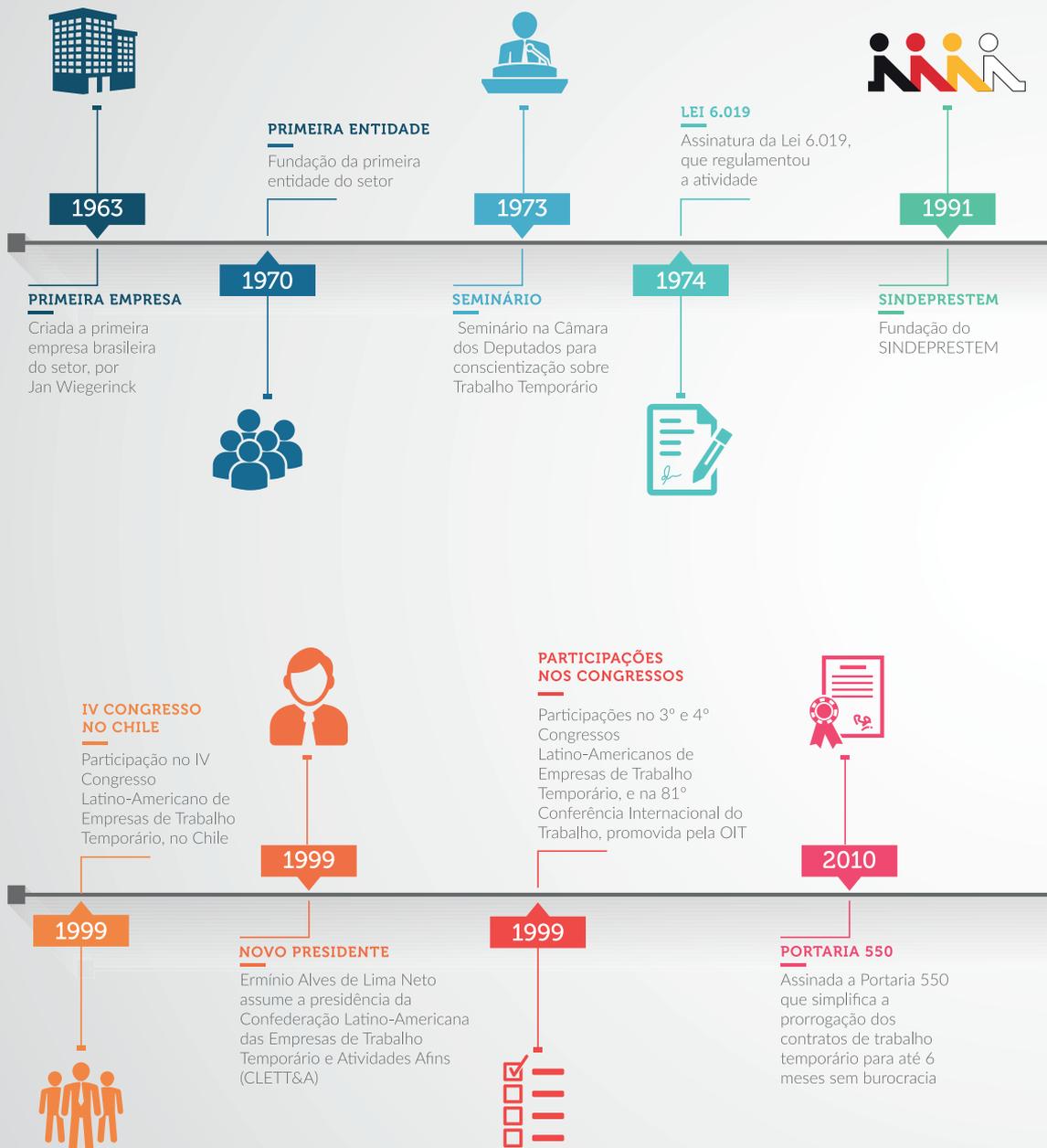
De acordo com a Lei, os contratos temporários têm vigência de até três meses, mas este prazo poderá ser prorrogado de acordo com a Portaria 789, 02/04/2014 do MTE.

No entanto, o entendimento do MTE de que o trabalho temporário é um contrato por prazo determinado é equivocado

e agride o conceito da lei específica, que tem como essência o atendimento das necessidades transitórias de substituição de funcionários do quadro da contratante e não um determinado período. Assim, não é possível precisar o prazo do contrato, pois depende do final do motivo justificador.

Existem dois projetos em análise na Câmara dos Deputados. Um deles, o PL 3.413/2012, do ex-deputado federal Cándido Vaccarezza (PT-SP), amplia os motivos justificadores da utilização do trabalho temporário, autorizando a contratação de jovens entre 18 e 25 anos para o preenchimento de até 25% do quadro de funcionários permanentes da empresa tomadora de serviços. Já o Projeto de Lei 3.436/2012, proposto pelo deputado federal Laércio de Oliveira (PR-SE), estende a aplicação da Lei 6.019/74 aos trabalhadores rurais.

CRONOLOGIA DO TRABALHO TEMPORÁRIO



TERCEIRIZAÇÃO

A Terceirização é reconhecida em 1993, com o Enunciado 331

1993



1994

APRESENTAÇÃO DE PAINEL

Apresentação do painel sobre o impacto do Trabalho Temporário na geração de empregos no 6º Seminário Nacional de Relações de Trabalho, em Salvador

APRESENTAÇÃO DO TEMA

Apresentação do tema "Trabalho temporário no Brasil", no I Congresso Latino-Americano de Empresas de Trabalho Temporário, na Argentina



1997

PORTARIA Nº1

Aprovada a portaria nº1, que estabeleceu pela 1ª vez a prorrogação dos contratos de Trabalho Temporário de três para seis meses sem nenhuma burocracia

1995



CONGRESSO PROMOVIDO PELA SINDEPRESTEM

Sindeprestem promove o Congresso Internacional das Empresas de Trabalho e Serviços Terceirizáveis (CIETT), pela primeira vez realizado no Brasil

2010



2012

PROJETO DE LEI 3.413/2012

Criação do Projeto de Lei 3.413/2012 originalmente sugerido pelo Sindeprestem, cujo objetivo é atualização da Lei 6.019 ampliando o motivo justificador para contratação de jovens para o primeiro emprego

criação do PROJETO DE LEI 3.436/2-12

Criação do Projeto de Lei 3.436/2012 que estende a aplicação do trabalho temporário aos trabalhadores rurais.

2012



2015

FENASERHTT RECONHECIDA

Sob a presidência de Vander Morales, FENASERHTT é reconhecida oficialmente pelo Ministério do Trabalho e Emprego



Conclusão

É fato indiscutível a contribuição do trabalho temporário para a economia, para as empresas e para a geração de empregos. Inegável também o papel social exercido pela atividade na inserção de pessoas no mercado formal de trabalho, sejam jovens em situação de primeiro emprego ou pessoas em busca de recolocação profissional, independente do motivo – desemprego ou complementação de renda, por exemplo.

O trabalho temporário surgiu para somar. E com o tempo ganhou tamanha relevância que ultrapassou os limiares daquele entendimento nos anos 70. Algumas adaptações foram feitas na Lei 6.019, mas ainda insuficientes para acompanhar o curso natural da economia e da sociedade. O Brasil mudou e são precisos novos ajustes.

Esta cartilha tem como objetivo informar, orientar e nortear novos caminhos. Que este material seja um guia para ampliar os horizontes do trabalho no Brasil, especialmente em tempos de crise.

Expediente

Presidente

Vander Morales

Diretora de Comunicação

Maria Olinda Maran Longuini

Coordenador da Câmara Setorial de Trabalho Temporário

Jorge Vazquez

Colaboradores

Andrea Tagliacoli, eventos; Edison Belini, assessor de marketing do Sindeprestem; Edmilson Luis Formentini, presidente do Conselho Fiscal do Sindeprestem; Ermínio Alves de Lima Neto, assessor político da Central Brasileira do Setor de Serviços (Cebrasse); Joelma de Matos Dantas, gerente jurídica e administrativa do Sindeprestem; Marcell Cristina Rodrigues e Vinicius Cottas Azevedo, advogados; Marco Piva, assessor político do Sindeprestem e Fenaserh; Paulo Afonso, marketing; Paulo Magalhães, membro do Conselho Consultivo do Sindeprestem.

Coordenação, produção, redação e edição de texto

GT Marketing e Comunicação

Diagramação, editoração e revisão

Newswire e Unit Press Comunicação

Publicação do Sindeprestem – Sindicato das Empresas de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra e de Trabalho Temporário do Estado de São Paulo e da Fenaserh – Federação Nacional dos Sindicatos de Empresas de Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado. Novembro de 2015

