

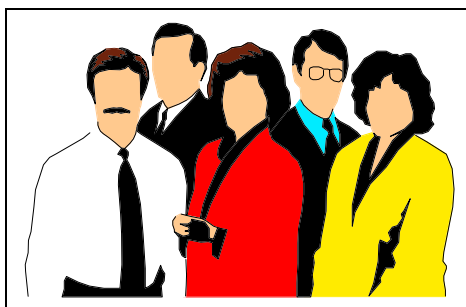
							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 048

17/06/2002

EMPREGADO TEMPORÁRIO - LEI Nº 6.019/74 GENERALIDADES



O trabalhador temporário, regido pela Lei nº 6.019/74, tem algumas particularidades em relação ao empregado normal, regido pela CLT. Possui uma legislação própria e nem sempre utilizam-se as mesmas rotinas.

Trabalhador Temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidades transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário. A inobservância, qualifica automaticamente empregado normal.

Contrato escrito:

Entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, deverá ser por escrito e deverá conter os direitos conferidos aos trabalhadores.

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

Duração do contrato:

A duração do contrato não poderá exceder de 3 meses, salvo autorização expressa pelo órgão local do Ministério do Trabalho (DRT).

A Portaria nº 2, de 29/05/96, DOU de 05/06/96, com alteração publicada no DOU de 03/07/97, da Secretaria de Relações do Trabalho, o contrato de mão-de-obra temporária, com relação ao mesmo empregado, tem o período limitado a três meses, podendo ser automaticamente prorrogado, mediante comunicação ao órgão local do MTb, desde que o período total não exceda a seis meses. A prorrogação deverá justificar: prestação de serviço destinada a atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente que exceder de três meses; ou manutenção das circunstâncias que geraram acréscimo extraordinário dos serviços e ensejaram a realização de contrato de trabalho temporário.

Empresa tomadora:

A empresa tomadora elabora um contrato de mão-de-obra temporária, junto a empresa prestadora, tendo-se o limite máximo de 90 dias, que podem ser prorrogadas por mais 90 dias, mediante justificação no Ministério do Trabalho, e deve especificar qual a finalidade da contratação (substituição ou acréscimo).

Tem responsabilidade solidária com a empresa prestadora, quanto a:

- remuneração do trabalhador temporário;
- indenização trabalhistas;
- contribuição previdenciária (até a competência janeiro/99); e
- outros.

Paga uma contraprestação de serviços à empresa prestadora, e não salários.

A recontração do mesmo temporário, por mais de uma vez, mesmo que seja através de outras empresas temporárias, caracteriza o vínculo empregatício, salvo autorização expressa do Ministério do Trabalho.

A empresa contratante deverá informar a empresa contratada, os riscos existentes e auxiliar na elaboração e implementação do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - NR 7) nos locais de trabalho onde os serviços estão sendo prestados (NR 7, subitem 7.1.3, nova redação dada pela Portaria nº 8, de 08/05/96, DOU de 09/05/96).

Empresa prestadora:

A empresa prestadora é pessoa física ou jurídica urbana, consistindo em colocar a disposição de outras empresas tomadoras, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por eles remunerados e assistidos.

- Tem que ter o registro junto a Secretaria Nacional do Trabalho;
- É obrigada a fornecer informações necessários ao estudo do mercado de trabalho, quando solicitado à Secretaria Nacional do Trabalho;
- Elabora contrato escrito junto ao empregado temporário, que deverá conter todos os direitos trabalhistas e a garantia da mesma remuneração percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora;
- Paga os salários, direitos trabalhistas, encargos sociais, etc.; e
- Registra a CTPS do empregado, nas páginas de anotações gerais.

No tocante aos recolhimentos previdenciários, a empresa de trabalho temporário deve elaborar folhas de pagamento e guias de recolhimento (código FPAS 655) distintas para cada empresa tomadora do serviço.

- o nome e CGC da empresa tomadora;
- o número, a data e o valor bruto da nota fiscal de serviço/fatura.

Quanto à Taxa de Acidente do Trabalho, será estabelecida em função de sua atividade preponderante, isto é, a que ocupar o maior número de trabalhadores temporários nas diversas tomadoras (Ordem de Serviço nº 87, de 20/08/93, DOU de 17/09/93 - Fiscalização de empresas de trabalho temporário). A partir da competência abril/99, há o acréscimo da alíquota de contribuição destinada ao financiamento da aposentadoria especial, tratada no subitem 6.2.4 desse livro.

Fiscalização:

A fiscalização verificará dentre outros documentos, os seguintes:

na empresa de trabalho temporário:

- demonstrativo mensal com: nome da empresa contratante; data da emissão da nota fiscal, fatura ou recibo; número da nota fiscal, fatura ou recibo; o valor bruto, a retenção e o valor líquido da nota fiscal, fatura ou recibo; totalização dos valores e sua consolidação por empresa contratante;
- folhas de pagamento distintas para cada empresa contratante, relacionando todos os segurados colocados à disposição desta, contendo: nome do segurado; cargo ou função; remuneração, discriminando separadamente as parcelas sujeitas à incidência da contribuição previdenciária; descontos legais; quantidade de quotas e valor pago a título de salário-família; totalização por rubrica e geral; resumo geral consolidado das folhas de pagamento (a elaboração de folha de pagamento em desacordo com as disposições deste ato, sujeita a empresa cedente à autuação por descumprimento do artigo 31, § 5º, da Lei nº 8.212/91 (com a redação dada pela Lei nº 9.711/98) combinado com seu artigo 32, inciso I);
- contas individualizadas por empresa contratante, cumprindo os seguintes requisitos: atender ao princípio contábil do regime de competência; manter contas individualizadas para abrigar os registros da retenção, do recolhimento e dos valores da empreitada ou cessão de mão-de-obra, por estabelecimento e por obra de construção civil; manter elenco identificador, no Livro Diário ou em registro especial, revestidos das formalidades legais, na hipótese de utilização de códigos e/ou abreviaturas na escrituração contábil (sendo a empresa cedente legalmente dispensada da escrituração contábil, deverá registrar no Livro Caixa de forma individualizada, por empresa contratante, o número, o valor e a data da nota fiscal, fatura ou recibo e o valor da guia de recolhimento da retenção, identificando a competência, respectivamente).

na empresa tomadora:

- com escrituração contábil, contas individualizadas por empresa cedente, cumprindo os seguintes requisitos: atender ao princípio contábil do regime de competência; manter contas individualizadas para abrigar os registros da retenção, do recolhimento e dos valores da empreitada ou cessão de mão-de-obra, por estabelecimento e por obra de construção civil; manter elenco identificador, no Livro Diário ou em registro especial, revestidos das formalidades legais, na hipótese de utilização de códigos e/ou abreviaturas na escrituração contábil;
- legalmente dispensada da escrituração contábil deverá: elaborar demonstrativo mensal, contendo as seguintes informações: nome da empresa cedente; número e data da emissão da nota fiscal, fatura ou recibo; o valor bruto, a retenção e o valor líquido da nota fiscal, fatura ou recibo; totalização dos valores e sua consolidação por estabelecimento das empresas cedentes; no Livro Caixa, registrar de forma individualizada, por empresa cedente, o número, o valor e a data da nota fiscal, fatura ou recibo e o valor da guia de recolhimento da retenção, identificando a data de recolhimento e a competência, respectivamente; manter em seu poder os originais das guias de recolhimento GRPS/GPS relativas à retenção e apresentá-los à fiscalização sempre que solicitada.

Nota: A falta de recolhimento das importâncias retidas, no prazo legal, configura, em tese, crime contra a Seguridade Social nos termos da alínea "d" do artigo 95 da Lei 8212/91. Tanto o valor retido, quanto aquele apenas presumidamente retido pela empresa contratante não poderão ser objeto de parcelamento.

Fds.: Ordem de Serviço nº 203, de 29/01/99, DOU de 02/02/99.

Ato Declaratório nº 4, de 21/02/02, DOU 22/02/02, do Departamento de Fiscalização do Trabalho (Secretaria de Inspeção do Trabalho):

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 48

TRABALHO TEMPORÁRIO. CONTROLE DE JORNADA. RESPONSABILIDADE PELA INFRAÇÃO. Embora seja a tomadora quem usufrua da prestação de serviço temporário, o vínculo trabalhista e, portanto, a dependência jurídica, ocorrem em relação à empresa fornecedora de trabalho temporário, sendo esta parte legítima para suportar autuações por infração referente a jornada de trabalho.

REFERÊNCIA NORMATIVA: Art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Direitos trabalhistas:

São direitos do trabalhador temporário:

- remuneração equivalente à percebida pelos empregados da empresa tomadora dos serviços, ou o salário mínimo;
- jornada semanal de trabalho de 44 horas semanais, ou seja 7:20 horas diárias, permitido regime de compensação de horas semanais;
- férias proporcionais de 1/12 por mês trabalhado, a fração igual ou superior a 15 dias;
- 1/3 constitucional sobre férias (CF/88);
- DSR - Descanso Semanal Remunerado;
- adicional noturno (período das 22 às 5 horas);
- horas extras, não excedentes de 2 horas, com adicional mínimo de 50%;
- FGTS (saque pelo código 04);
- 13º salário proporcional de 1/12 por mês trabalhado, a fração igual ou superior a 15 dias;
- vale-transporte;
- seguro contra acidente do trabalho;
- proteção previdenciária;
- salário-família;
- multa de 40% sobre o montante do FGTS, quando há dispensa sem justa causa, antes do término normal do contrato;
- adicionais de insalubridade e periculosidade, equivalente à percebida pelos empregados da empresa tomadora.

Obs.: É questionável o direito do Seguro-Desemprego, quando há interrupção do contrato pelo empregador, sem justa causa. A legislação ainda não posicionou a respeito. O entendimento analógico é de que, se o trabalhador temporário tinha um prazo para o término do contrato, contava com ele. Se surpreendido, então ocorreu a dispensa sem justa causa, pelo que, conseqüentemente, teria direito ao Seguro-Desemprego. Aliás, se cumprisse até o término normal do contrato, não estaria desempregado !

Reclamações trabalhistas:

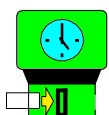
É de competência da Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores.

Observações gerais:

- Não se usa CD;
- Não se insere no CAGED, porque o art. 1º da Lei nº 4.923/65, determina apenas as empresas abrangidas pelo regime CLT;
- Relaciona-se na RAIS;
- Cadastra-se no PIS;
- Informa-se o "Informe de Rendimentos" para fins do Imposto de Renda;
- Declara-se no DIRF e DCTF.

Legislação aplicável:

- A legislação que regula o trabalho temporário é a seguinte:
- Lei nº 6.019, de 03/01/74, que criou o trabalho temporário;
- Circular IAPAS 601-005.0 nº 92, de 11/03/80, que criou o carimbo na CTPS;
- Portaria nº 3.283, de 11/10/88, item II, 3, do Mtb, que manda pagar o 1/3 constitucional;
- Decreto nº 73.841, de 13/03/74, que regulamenta o trabalho temporário;
- Decreto-lei nº 1.535, de 1977, que manda calcular as férias com base em 30 dias;
- Acórdão do TST nº 2.577/85, que caracteriza o vínculo empregatício, quando o período ultrapassa a 90 dias;
- Lei nº 7.839, de 12/10/89, determinou o depósito do FGTS ao empregado temporário;
- Lei nº 8.036, de 11/05/90, que ratificou o depósito do FGTS do temporário;
- Decreto nº 89.312, de 23/01/84, que qualifica o temporário como segurado obrigatório no regime previdenciário, caindo na mesma tabela de desconto dos empregados normais;
- Lei nº 7.787/89 e OS IAPAS/SAF nº 230, de 13/09/89, a contribuição das empresas passou para 20%, desde setembro/89, passando a abranger o salário-família, antes excluído, não havendo a contribuição para terceiros;
- Instrução Normativa nº 09, de 08/11/91, DOU de 14/11/91, da Secretaria Nacional do Trabalho, que caracterizou as situações em que o trabalho temporário se enquadra e esclareceu os direitos trabalhistas do empregado temporário;
- Ordem de Serviço nº 87, de 20/08/93, DOU 17/09/93, da Diretoria de Arrecadação e Fiscalização do INSS, estabeleceu procedimentos para fiscalização das empresas de trabalho temporário e das tomadoras de mão-de-obra;
- Instrução Normativa nº 3, de 29/08/97, DOU de 01/09/97, do Ministério do Trabalho, dispôs sobre a fiscalização do trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros e empresas de trabalho temporário. Revogou a IN nº 7, de 21/02/90;
- Instrução Normativa nº 1, de 10/05/01, DOU de 08/06/01, baixou novas instruções sobre concessão, renovação e cancelamento do certificado de registro de empresa de trabalho temporário;
- Instrução Normativa nº 2, de 11/06/01, DOU de 15/06/01, da Secretaria de Relações do Trabalho, baixou novas instruções sobre o cadastramento das empresas de trabalho temporário e sobre a prorrogação do contrato de trabalho temporário;
- Instrução Normativa nº 2, de 23/05/02, DOU de 27/05/02, da Secretaria de Relações do Trabalho, alterou a Instrução Normativa SRT nº 2, de 11/06/01 e fixou o prazo para cadastramento das empresas de trabalho temporário, que vai até o dia até o dia 28/06/02.



HORAS EXTRAS

Via de regra, as horas excedentes à jornada diária de trabalho normal (incluindo compensação semanal), são caracterizadas como horas extraordinárias. Seu adicional é de no mínimo 50% sobre o salário normal, podendo variar conforme Convenção ou Acordo coletivo de trabalho.

Quando o empregado percebe adicionais (insalubridade, periculosidade, etc.), a base para cálculo das horas extras será o resultado cumulativo dos adicionais. Exemplo: Horas Extras de 50% + Adicional de Periculosidade de 30%. Sua base será $1.50 \times 1.30 = 1.95$ ou seja 95%, e não 80% (50 + 30%).

A Lei nº 8.923, de 27/07/94, DOU de 28/07/94, acrescentou o § 4º do art. 71 da CLT, que trata sobre o intervalo para repouso e alimentação de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas, para jornada contínua superior a 6 horas. De acordo com a lei, se o empregador não conceder o intervalo referido, caberá remunerar as respectivas horas com o adicional mínimo de 50% em relação a hora normal de trabalho.

Trocando em miúdos, significa dizer que são pagas em forma de horas extras. Porém, a referida alteração é bastante polêmica, porque dá a impressão que o intervalo poderá ser acordado entre as partes.

Jurisprudência:

Súmula nº 24 - TST:

“ Insere-se no cálculo da indenização por antigüidade o salário relativo a serviço extraordinário, desde que habitualmente prestado. “

Súmula nº 63 - TST:

“ A contribuição para o FGTS incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais. “

Súmula nº 76 - TST:

“ O valor das horas suplementares prestadas habitualmente, por mais de 2 anos, ou durante todo o contrato, se suprimidas, integra-se no salário par todos os efeitos legais (substituída pela Súmula nº 291). “

Súmula nº 85 - TST:

“ O não atendimento das exigências legais para adoção do regime de compensação de horário semanal, não implica na repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido, apenas, o adicional respectivo. “

Súmula nº 96 - TST:

“ A permanência do tripulante a bordo do navio, no período de repouso além da jornada, não importa presunção de que esteja à disposição do empregador ou em regime, não importa presunção de que esteja à disposição do empregador ou em regime de prorrogação de horário, circunstâncias que devem resultar provadas, dada a natureza do serviço. “

Súmula nº 110 - TST:

“ No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional. “

Súmula nº 156 - TST:

“ O valor das horas extras habituais integra o ordenado do trabalhador para cálculo das gratificações semestrais. “

Súmula nº 146 - TST:

“ O trabalho realizado em dia feriado não compensado, é pago em dobro e não em triplo (ex-prejulgado nº 18). “

Súmula nº 264 - TST:

“ A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa. “

Súmula nº 291 - TST:

“ A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura o empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a 6 meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão. “

Súmula nº 593 - STF:

“ Incide o percentual do FGTS sobre a parcela da remuneração correspondente a horas extraordinárias de trabalho. “

**Para fazer a sua assinatura,
entre no site www.sato.adm.br**

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
 - CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
 - consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
 - acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
 - notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
 - requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
 - descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
-

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo:
"fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"