

VERITAE

TRABALHO

Orientador Empresarial

ARTIGOS

ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS (LEI 6.019/74)

...observadas as condições de similitude entre trabalhadores temporários e efetivos das empresas utilizadoras, justo e coerente é o reconhecimento do sindicato da categoria profissional obreira destas empresas como entidade sindical legítima para a representação também destes trabalhadores contratados à luz daquilo que disciplina a lei 6.019/74.

**Por Vanessa Vivian Müller,
em Novembro/2015.*

De início, importante é destacar que **o trabalho temporário não poderá ser erroneamente confundido com a mera terceirização**, eis que aquele se trata de contratação de mão de obra (trabalhadores), por um prazo limitado (art. 10 da Lei 6.019/74), por empresa que apresente necessidade transitória (art. 2º da Lei 6.019/74), descrita como empresa UTILIZADORA, conforme disciplina a Convenção 181 da OIT. Referida contratação tão somente poderá ser firmada por meio da interposição de uma agência privada de trabalho temporário, tendo em vista a expressa disposição legal.

Já na terceirização, a empresa tomadora contrata uma empresa especializada para prestação de serviços específicos, cuja condução destes serviços será realizada pela empresa prestadora de serviços, não havendo subordinação, controle técnico e/ou operacional da empresa tomadora em relação aos trabalhadores da empresa contratada.

Deste modo, no trabalho temporário, diversamente da mera terceirização em que há a transferência da execução de serviços para uma empresa especializada, o prestador de serviços é a pessoa física, ou seja, é o trabalhador temporário que, por meio da interposição da agência privada, estará subordinado ao **poder disciplinar, técnico e diretivo da empresa UTILIZADORA durante toda a vigência do contrato de trabalho temporário, conforme disciplinado pelo teor do art. 11, da IN 114/2014 do MTE.**

Lei 6.019/74 - Art. 2º - **Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa**, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.

A agência privada de trabalho temporário, nos termos do **art. 4º** da já referida **Lei 6.019/74**, é responsável pela interposição na relação que se instaura entre o prestador de trabalho, quer seja o trabalhador temporário, e a empresa que possui a necessidade transitória (empresa UTILIZADORA da mão-de-obra temporária), interposição esta que se impõe por força de Lei. Vejamos:

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

Ainda, o **art. 5º** da atual **Instrução Normativa nº 114/2014 do MTE** (Publicado no DO em 12/11/2014) deixa claro que **TODO O PODER TÉCNICO, DISCIPLINAR E DIRETIVO sobre o trabalhador é de total responsabilidade da empresa UTILIZADORA da mão-de-obra temporária**, como pode ser observado:

*Art. 5º **É lícito 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. (grifamos)***

O mesmo entendimento pode ser observado no teor do **§2º do art. 24 da IN 18/2014 do MTE**:

*Art. 24 (...)
§2º Em qualquer caso, a ETT deverá informar o CNPJ vinculado, entendido como o da unidade do tomador – matriz ou filial – **que exerce o poder diretivo sobre o trabalhador durante o contrato. (grifamos)***

E é justamente em razão desta peculiaridade das relações de trabalho firmadas à luz daquilo que disciplina a Lei 6.019/74, que os trabalhadores temporários permanecem em um contato direto e subordinado com os prepostos e superiores hierárquicos da empresa UTILIZADORA, isto em razão da própria atividade laboral desenvolvida por estes obreiros no meio produtivo da empresa UTILIZADORA, realizando inclusive o mesmo labor desenvolvido pelos empregados efetivos do quadro fixo da empresa contratante desta mão de obra suplementar.

1 **CONVENÇÃO 181 OIT** - <http://www.oitbrasil.org.br/content/conven%C3%A7%C3%A3o-relativa-%C3%A0s-ag%C3%A2ncias-de-emprego-privadas>

Ressalta-se que, diversamente das demais modalidades de contrato de trabalho, **temos no trabalho temporário, OBRIGATORIAMENTE, uma relação que envolve quatro elementos/sujeitos**, ou seja, para se estabelecer uma contratação nos moldes do que fora instituído pela Lei 6.019/74, necessariamente deverão estar presentes nesta relação a empresa Utilizadora da mão-de-obra Temporária, o Trabalhador Temporário (prestador de trabalho), a Agência Privada de Trabalho Temporário e ainda o Ministério do Trabalho e Emprego, este último como órgão chancelador destas relações contratuais, haja vista aquilo que dispõe o teor da Portaria 789/2014 do MTE.

1) A UTILIZADORA DA mão-de-obra TEMPORÁRIA – Empresa que detém os meios produtivos; Que exerce sobre o trabalhador temporário todo o poder técnico, diretivo e disciplinar; Que controla e monitora o meio ambiente laboral; Que detém a necessidade transitória que justifica a contratação de mão-de-obra temporária, e que inclusive remunera e assiste o trabalhador, por meio do repasse destes recursos a agência de trabalho temporário;

2) O TRABALHADOR TEMPORÁRIO – Pessoa física que executa a prestação de trabalho perante a Utilizadora, para o fim de atender a necessidade transitória desta empresa, estando referida prestação LIMITADA ao prazo previsto em lei específica (art. 10 da lei 6.019/74);

3) A AGÊNCIA PRIVADA DE TRABALHO TEMPORÁRIO – A agência executa, por força de Lei (art. 3º, 4º, 5º, 9º da Lei 6.019/74), a interposição da mão-de-obra temporária nesta relação de trabalho, devendo ser necessariamente uma empresa credenciada pelo MTE.

4) O MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – O MTE promove o chancelamento das relações trabalhistas firmadas entre o trabalhador temporário, a agência de trabalho temporário e a empresa utilizadora, nos termos da Portaria 789/2014, da IN nº 18 do MTE, da IN nº 114 MTE, da Lei 6.019/74 (art. 5º) e Decreto 74.841/74 (art. 4º).

Deste modo, imperioso se faz destacar **que equivocado está o entendimento que declara ser o trabalhador temporário empregado da Agência Privada de Trabalho Temporário**, isto porque o entabulamento desta modalidade contratual (Lei 6.019/74) tão somente poderá ser firmado se presente estiver a necessidade transitória da empresa UTILIZADORA da mão de obra temporária!

A agência privada de trabalho temporário não admite estes trabalhadores temporários em seu quadro de colaboradores efetivos, mas, sim, e tão somente, executa, por força de Lei (art. 3º, 4º, 5º, 9º da Lei 6.019/74), a interposição da mão de obra temporária nesta **relação de trabalho que se instaura entre empresa UTILIZADORA e trabalhador temporário**.

Ademais, os elementos que caracterizam verdadeiramente uma relação de emprego, em realidade, **estão presentes na relação que se estabelece entre a empresa UTILIZADORA de mão de obra temporária e o trabalhador temporário**, senão vejamos:

- a) Subordinação jurídica** – Nos termos do que disciplina o teor do art. 11 da IN nº 3/1997 do MTE é exercida pela empresa UTILIZADORA;
- b) Pessoalidade** – A contratação da mão de obra temporária se dá em relação a um trabalhador específico para o atendimento da demanda transitória da UTILIZADORA;
- c) Não eventualidade** – A prestação de serviços temporários se dá por meio de um trabalhador específico, ocorrendo de forma habitual, observando-se, no entanto, o

limite temporal previsto em lei (art. 10 da Lei 6.019/74);

- d) **Onerosidade** – A remuneração do trabalhador temporário é custeada pela empresa UTILIZADORA, que realiza o repasse destes valores para a Agência Privada para que esta providencie a elaboração da folha especial de pagamento dos trabalhadores temporários, nos termos daquilo que disciplina o teor do art. 35 do Decreto 73.841/74.

Observe-se que os elementos que configuram uma relação de emprego estão presentes entre executor dos serviços (trabalhador temporário) e empresa Utilizadora desta mão de obra, sendo a agência privada tão somente o meio de interposição entre o trabalhador e a utilizadora, isto por força de lei.

Ou seja, um contrato de trabalho temporário somente poderá ser entabulado se antes desta relação de trabalho existir a necessidade transitória da empresa UTILIZADORA, **sendo deste modo equivocada e ilegal** a ideia de que a agência de trabalho temporário poderá manter em seu quadro de colaboradores trabalhadores temporários com o intuito de alocados em diversos tomadores, independente da preexistência desta necessidade transitória.

O Decreto 73.841/74, em seus artigos 12 e 16, inclusive, esclarece esta situação de impossibilidade de manutenção de trabalhador temporário no quadro funcional da Agência de Privada. Vejamos:

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

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

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

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

Ressalvadas as peculiaridades do trabalho temporário, *mister* se faz destacar que, em relação ao ENQUADRAMENTO SINDICAL DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO, importante é salientar que **o trabalhador temporário está subordinado ao SINDICATO OBREIRO que representa os trabalhadores efetivos do quadro fixo da empresa UTILIZADORA**, isto porque deverão estar os trabalhadores temporários em **equivalência de condições, inclusive, salariais, com os empregados efetivos das empresas utilizadoras**, sendo lógico, portanto, o recolhimento da contribuição sindical obrigatória (art. 580 da CLT) destes obreiros ao sindicato que representa os trabalhadores efetivos das empresas utilizadoras.

O Ilustre doutrinador e Exmo. Ministro do C. TST, Maurício Godinho Delgado², descreve em sua obra que os **“Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns...”**.

² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 8ª ed. São Paulo: Ltr, 2009. Pag. 1216.

Segue, ainda, este ilustre magistrado destacando que a função dos sindicatos é a de “... *tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida*”.

A partir desta perspectiva, possível é concluir que a entidade sindical de representação dos trabalhadores deverá atuar prioritariamente no sentido de buscar a otimização/melhoria das condições de trabalho, propiciando aos trabalhadores por eles representados um fortalecimento nas negociações perante a classe patronal.

Diante deste contexto, não se traduz em excesso destacar que, em realidade, são os sindicatos de representação dos trabalhadores efetivos das empresas utilizadoras que, concretamente, lutam pelas condições salariais e demais benefícios que serão aplicados também aos trabalhadores temporários, isto em razão do tratamento isonômico que deverá ser conferido a estes obreiros, se comparados aos trabalhadores efetivos das empresas utilizadoras (art. 12 da Lei 6.019/74).

Destaque-se que a **CATEGORIA PROFISSIONAL** é definida a partir da semelhança de condições de vida decorrente da profissão ou trabalho comum, conforme disciplina o teor **do §2º, art. 511, da CLT**, de forma que **a categoria profissional a ser considerada para fins de recolhimento da contribuição sindical obrigatória dos temporários é a mesma dos trabalhadores efetivos** da empresa utilizadora da mão de obra suplementar temporária, ante a sua similaridade. Vejamos:

CLT - Art. 511 (...)

§ 2º A 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, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

(Grifo nosso).

Os trabalhadores temporários executam suas atividades laborais nas mesmas condições de trabalho que os empregados efetivos das empresas utilizadoras, realizando muitas vezes funções inerentes à atividade-fim destas empresas, inclusive, com salários equivalentes aos obreiros dos quadros fixos destas empresas utilizadoras, conforme e inclusive, prevê e disciplina a Lei do Trabalho Temporário (art. 12).

Deste modo, e observadas as condições de similitude entre trabalhadores temporários e efetivos das empresas utilizadoras, justo e coerente é o reconhecimento do sindicato da categoria profissional obreira destas empresas como entidade sindical legítima para a representação também destes trabalhadores contratados à luz daquilo que disciplina a lei 6.019/74.

Entendimento de forma diversa da acima exposta representaria verdadeira **VIOLAÇÃO ao disposto no §2º do art. 515 e no art. 580, ambos da CLT**, assim como aos **incisos III, V e VI do art. 8º da CF/88**, eis que, conforme preceitua o texto constitucional, é o sindicato obreiro uma instituição de representação que possui a prerrogativa de defesa dos direitos e

interesses coletivos ou individuais de uma categoria profissional, sendo, portanto, obrigatória a participação destes entes sindicais obreiros nas negociações coletivas de trabalho.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

(...)

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

(Grifo nosso).

Assim, inclusive, é o atual entendimento do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, se não vejamos:

RECURSO DE REVISTA - ENQUADRAMENTO SINDICAL – TRABALHADOR TEMPORÁRIO. O conceito de categoria profissional, consoante o art. 511, § 2º, 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". É no cerne da empresa tomadora 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 de vida 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 6.019/1974 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 que desenvolvem, as 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. (RR – 119-43.2012.5.09.0008. 7ª Turma. Ministro Relator Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Publicação em 11/09/2015) (Grifo nosso).

Fonte:

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000119&digitoTst=43&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0008&submit=Consultar>

Merece ainda destaque neste contexto, a reprodução daquilo que os doutrinadores e advogados especialistas em trabalho temporário, Dr. João Cordeiro e Dr. Adriano Mota, relacionaram em sua obra ***Trabalho Temporário – Fundamentos Práticos da Lei 6.019/743*** (All Print Editora). Vejamos:

“Diferentemente do praticado na terceirização de serviços, nos quais os trabalhadores são contratados pelas prestadoras sob o regime celetista, o enquadramento sindical do obreiro é feito pela categoria que representa o segmento do prestador de serviços, já no trabalho temporário o enquadramento sindical do trabalhador, se dá pela categoria que representa o segmento do tomador de serviços (sic) ...”

Diante de todo o acima exposto, imperioso se faz concluir que a condição de equidade/equivalência imposta pela Lei do Trabalho Temporário também se reflete na identidade sindical destes trabalhadores, sendo o sindicato da categoria profissional obreira das empresas utilizadoras a entidade sindical legítima para representar os trabalhadores temporários, observadas é claro a liberdade associativa e sindical resguardadas pelo texto constitucional no teor de seus artigos 5º, Inciso XX e 8º, *Caput*.

****Vanessa Vivian Müller – OAB/PR 56.338, Advogada Trabalhista, Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUC/PR e Pós-Graduada em Direito Constitucional pela ABDConst.***

As opiniões expressas nesta Seção são de responsabilidade de seus Autores, sendo, a divulgação por VERITAE Orientador Empresarial, devidamente autorizada pelos mesmos.

Artigo encaminhado por VERITAE na Edição DESTAQUES 2015/Nov/12. Leia mais Artigos em www.veritae.com.br em ARTIGOS.

VERITAE

Edições Trabalhistas, Previdenciárias e de Segurança e Saúde no Trabalho

ISSN 1981-7584

veritae@veritae.com.br

www.veritae.com.br

Estamos no Twitter! Follow us: [www.twitter.com/VERITAE_NEWS](https://twitter.com/VERITAE_NEWS)

Visite-nos também no [Facebook!](#)