

VERITAE

TRABALHO PREVIDÊNCIA SOCIAL SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Orientador Empresarial

ARTIGOS

ORIENTAÇÃO PRÁTICA PARA CONTRATAR TRABALHO TEMPORÁRIO OU TERCEIRIZAÇÃO

No último dia 31 de março, a Lei 13.429/2017 completou um ano. Um dos grandes benefícios para o mercado de trabalho está relacionado à alteração do prazo de duração do contrato de trabalho temporário. A Lei 6.019, cujo texto aprovado em 1974, certamente precisava de melhorias, como a garantia de um ambiente de trabalho seguro.

*Por *Marcos Aurélio de Abreu Rodrigues e Silva*

LEI DIFERENCIA E ESCLARECE MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

A Lei 6.019/74, que até março de 2017 tratava apenas sobre o regime de trabalho temporário, já tem mais de 40 anos. Ainda assim, persistem diversos entendimentos equivocados sobre este regime de trabalho. E é justamente na palavra “trabalho” que está a resposta que norteia as principais dúvidas em relação ao tema: regime de trabalho não é regime de serviço. Desta forma, é possível compreender melhor as diferenças de temporário e terceirizado.

A Lei 13.429/2017, além de alterar as disposições sobre o trabalho temporário, também criou artigos da lei da terceirização, que até a publicação da referida Lei era regulada pela Súmula 331 do TST.

A terceirização é uma prestação de serviço de empresa para empresa, muitas vezes por meio de trabalhadores alocados dentro da contratante. O temporário, por sua vez, é uma modalidade de prestação de trabalho como todas as outras contempladas na CLT: envolve a contratação de pessoas, neste caso, intermediadas por uma agência credenciada.

A diferenciação acima mencionada é facilmente constatada na análise do texto legal. O trabalho temporário é conceituado no caput do art. 2º da Lei 6.019/74, que é aquele prestado por pessoa física para atender a necessidade transitória da empresa Utilizadora. O temporário é intermediado pela Agência de trabalho temporário, a qual é obrigatoriamente credenciada pelo MTB.

O temporário é equiparado ao efetivo da Utilizadora, eis que exerce seu labor nas mesmas condições do efetivo, ou seja, mesma função, mesmo local de trabalho. É garantido ao temporário, remuneração equivalente aos efetivos da Utilizadora (art. 12, “a”). A utilizadora é responsável por garantir um ambiente de trabalho seguro e salubre, nas mesmas condições de seus efetivos.

Já a terceirização, conceituada no art. 4º-A da Lei 6.019/74, é a prestação de serviços por uma pessoa jurídica com capacidade econômica compatível com a sua execução, inclusive da atividade fim da empresa Contratante.

Na terceirização, a empresa prestadora é que contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus empregados. A empresa prestadora poderá, inclusive, subcontratar outras empresas para realizar os serviços para a Contratante.

TRABALHO TEMPORÁRIO NÃO É TERCEIRIZAÇÃO

A Lei 6.019/74 estabelece que o trabalho temporário é prestado por uma pessoa física para uma empresa utilizadora que possua uma necessidade transitória de substituição de efetivos ou de demanda complementar de serviços.

É preciso, então, conceituar e posicionar o trabalho temporário para que empresas possam utilizar esta modalidade de trabalho com mais garantia jurídica. Aqui estão três pontos essenciais que auxiliam na construção do conceito de trabalho temporário.

1. O que é trabalhador temporário?

É um trabalhador com todos os direitos trabalhistas. O fato de ser registrado por intermédio da agência e executar suas tarefas na utilizadora não exclui sua classificação como empregado. Trabalho é gênero, emprego é uma espécie e temporário é um tipo de emprego.

O temporário apresenta os quatro requisitos da relação de emprego: pessoalidade (é prestado por pessoa física), subordinação (é subordinado ao poder técnico, disciplinar e diretivo da utilizadora), onerosidade (trabalha mediante salário) e não eventual (trabalha durante todo o período da necessidade transitória da Utilizadora).

CLT - Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Logo, o trabalho temporário atende a todos estes requisitos. Não há como diferenciá-lo dos demais empregados efetivos: tem local, horário pré-determinado, subordinação na empresa utilizadora e carteira de trabalho assinada.

2. O que é empresa utilizadora de trabalho temporário?

É a empresa que contrata, dirige e remunera os trabalhadores por intermédio de uma agência credenciada pelo MTB. Por recomendação da Organização Internacional do Trabalho - OIT, o termo “utilizadora” é o mais apropriado para referir-se às contratantes de temporários. Logo, o termo tomadora é inadequado. Afinal, não se “toma” nada ou ninguém: o contrato estabelecido utiliza a expertise da intermediadora para atender às demandas transitórias dentro das empresas.

É vedado à agência de trabalho temporário ter ou utilizar em seus serviços trabalhadores temporários. O temporário é da utilizadora.

3. O que é empresa de trabalho temporário?

Também conhecida como agência de trabalho temporário, é a responsável pelo recrutamento e seleção dos trabalhadores para atender demandas das utilizadoras. É importante destacar que as agências de trabalho temporário são empresas privadas, concessionárias do Governo Federal, com a missão de gerenciar empregos temporários em todos os tipos de empresas.

A Empresa de Trabalho Temporário deve obrigatoriamente ser registrada no Ministério do Trabalho.

OBJETO DO TRABALHO DAS AGÊNCIAS DE TEMPORÁRIOS

A Agência de Trabalho Temporário tem como objeto legal, previsto no Art. 4º da Lei 6019/74, identificar a necessidade transitória de pessoal e com a Utilizadora estabelecer um contrato de serviços de agenciamento de trabalhadores temporários.

A Lei também impõe que a Agência contrate o temporário, e atribua a ele equiparação salarial com o trabalhador efetivo da utilizadora, além de estabelecer que o contrato seja de no máximo 180 dias.

Para fins de fiscalização e estudo do mercado de trabalho, a lei também exige que a Agência realize a folha de pagamento dos Temporários, ficando a Utilizadora com a responsabilidade de repassar os salários, encargos e benefícios do trabalhador suplementar.

É importante ressaltar que apesar de muitas discussões terem surgido ao longo dos doze meses de vigência da Lei 13.429/2017, o trabalho temporário cresceu 9%, neste período.

Desta forma, é injusto dizer que o trabalho temporário é a precarização ou a informalidade do trabalho, pois trata-se de um regime de trabalho único e inconfundível. Espera-se que, seja gradativamente adotado pelas empresas no Brasil, assim como aconteceu com a Alemanha, em 2010, que superou a crise mais rápido com esta modalidade de emprego.

CONTRATAÇÃO DE TEMPORÁRIOS TEM CONDIÇÕES JURÍDICAS ESSENCIAIS

A utilizadora do trabalho temporário precisa atender alguns requisitos previstos na Lei 6.019/74. Tais disposições não mudaram, conheça os motivos que justificam a contratação de trabalhadores temporários.

****MARCOS AURÉLIO DE ABREU RODRIGUES E SILVA é Economista graduado pela Fundação de Estudos Sociais do Paraná, especialista em Recursos Humanos pela FAE (Faculdade de Administração e Economia), é Diretor Jurídico e Vice Presidente da Associação Brasileira do Trabalho Temporário (Asserttem) e fundador da Employer | Tudo do RH, Empresa que atua há mais de 30 anos com agenciamento de trabalhadores temporários.***

Texto divulgado por VERITAE, em Edição DESTAQUES 2018 e publicado no site www.veritae.com.br, Seção ARTIGOS.

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

VERITAE

Edições Trabalhistas, Previdenciárias e de Segurança e Saúde no Trabalho

ISSN 1981-7584

veritae@veritae.com.br

www.veritae.com.br

Visite-nos no [Facebook!](#)