

ARTIGOS

OS TERMOS DO TRABALHO TEMPORÁRIO

... alguns termos não são adequados para a modalidade de Trabalho Temporário como exemplo: “Tomadora de serviços” para a empresa cliente – de acordo com a redação da Convenção 181 da Organização Internacional do Trabalho, o termo adequado é “Empresa UTILIZADORA”¹. O mesmo ocorre em relação aos termos “fornecimento”, “empregado” e “mão-de-obra”, sendo que se referem somente à prestação de serviços a terceiros ou a outros tipos de contratação CLT.

.....

*Por *Natália Clarissa Salles Martins e Luciana Pires,*

Em Julho/2020

Quando falamos em Trabalho Temporário é muito comum surgir uma confusão indevida com a Prestação de Serviços a Terceiros, que é outra modalidade de contratação.

¹ Texto extraído da Convenção 181 da OIT- Art. 1º, item “b”: “Serviços que consistem em empregar trabalhadores com o fim de pôr à disposição de uma terceira pessoa, singular ou colectiva (adiante designada «empresa utilizadora»), que determina as suas tarefas e supervisiona a sua execução.”

Primeiramente, é importante fazer uma rápida conceituação de cada uma delas, para que possamos saber o que é ou não o trabalho temporário.

A Prestação de Serviços a Terceiros² é efetuada pela relação contratual direta (sem intermediação) de duas empresas para a realização de serviços de quaisquer tipos, independentemente de quem ou quantas pessoas o farão, mediante um pagamento pelo **serviço** em geral. Ou seja, é a transferência feita pela contratante de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à outra pessoa jurídica por tempo indeterminado, se assim acordar em contrato. O exemplo mais comum deste tipo de relação é a terceirização dos serviços de limpeza.

Portanto, este tipo de contratação não pode ser confundido com o Trabalho Temporário!

O Trabalho Temporário é aquele prestado por uma **pessoa física** contratada por intermédio de uma agência de trabalho temporário, que a coloca à disposição da empresa cliente³.

A maior particularidade do Trabalho Temporário, é que ela está condicionada a duas hipóteses legais. Para que uma empresa cliente possa utilizar o trabalho temporário, ela precisa ter um **motivo justificador**, destinado a atender a necessidade de substituição transitória⁴ de pessoal permanente ou a demanda complementar de serviços⁵.

Outra importante diferença, é que no Trabalho Temporário, são necessários dois contratos: o primeiro entre a agência de trabalho temporário e a empresa cliente – o

² Conforme dispõe o Art. 4º-A da Lei 6.019/1974, "considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução". (Redação dada pela Lei nº 13.467/2017). Diz-se ainda, nos Parágrafos 1º e 2º do mesmo artigo que "*a empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho a ser realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços*", sem configurar "vínculo empregatício" com a contratante (Cliente).

³ De acordo com a definição do Artigo 2º do Decreto 10.060/2019.

⁴ Orienta o inciso V do Art. 3º do Decreto 10.060/2019 que a substituição transitória de pessoal permanente pode ser a pessoa afastada "por motivo de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, tais como férias, licenças" ou outros tipos de "afastamentos previstos em lei".

⁵ Conforme Art. 3º, inciso IV do Decreto 10.060/2019, a demanda complementar é a "demanda oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, que tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal". Ainda, não pode ser considerada demanda complementar aquela que seja contínua ou permanente ou as decorrentes de abertura de filiais, segundo orienta o Parágrafo Único do mesmo artigo.

“**contrato interempresarial**”⁶, que definirá as condições, valor da taxa de agenciamento, justificativa da demanda temporária e demais peculiaridades cíveis entre as partes; e, o segundo – o “**contrato individual de trabalho**”⁷ entre a agência de trabalho temporário com o trabalhador temporário, que será selecionado conforme as características indicadas pela empresa cliente, e colocado à sua disposição

Assim, temos que a **agência de trabalho temporário**, realiza um **agenciamento**, que também pode ser denominado **colocação** ou **intermediação**, do trabalhador temporário com **a empresa cliente**, que é **a utilizadora**.

Destaca-se que alguns termos não são adequados para a modalidade de Trabalho Temporário como exemplo: “Tomadora de serviços” para a empresa cliente – de acordo com a redação da Convenção 181 da Organização Internacional do Trabalho, o termo adequado é “Empresa UTILIZADORA”⁸. O mesmo ocorre em relação aos termos “fornecimento”, “empregado” e “mão-de-obra”, sendo que se referem somente à prestação de serviços a terceiros ou a outros tipos de contratação CLT.

Do mesmo modo, é importantíssimo esclarecer que: a agência não “**realiza**”, não faz “**fornecimento**”, não “**faz locação**” e nem “**serviços**” de trabalho temporário. Ela apenas intermedeia as relações de trabalho!

O **trabalho**, que é diferente **de serviço**, é efetivamente realizado pelo trabalhador temporário, sendo este selecionado especialmente para a função designada e colocado à disposição da empresa cliente. Por tais razões, é mais apropriado e correto utilizar os termos “**agenciamento**”, “**colocação**” e “**intermediação**” do trabalhador temporário, pois é ele quem efetivamente fará o trabalho em si.

⁶ O Contrato Interempresarial será de prestação de serviços entre a agência de trabalho temporário e empresa cliente, por escrito e contendo as disposições civis, como qualificação das partes, motivo justificador, prazo de duração, valor (taxa de agenciamento), disposições sobre segurança do trabalhador e responsabilidades jurídicas e trabalhistas. Tal contrato está previsto no Art. 9º e incisos da Lei 6.019/1974 e Decreto 10.060/2019.

⁷ Conforme Art. 26 do Decreto 10.060/2019 - A empresa de trabalho temporário celebrará contrato individual de trabalho temporário, por escrito, com o trabalhador colocado à disposição da empresa tomadora ou cliente, do qual constarão expressamente: I - os direitos conferidos ao trabalhador temporário decorrentes da sua condição; e, II - a indicação da empresa tomadora de serviços ou cliente.

⁸ Texto extraído da Convenção 181 da OIT- Art. 1º, item “b”: “Serviços que consistem em empregar trabalhadores com o fim de pôr à disposição de uma terceira pessoa, singular ou colectiva (adiante designada «empresa utilizadora»), que determina as suas tarefas e supervisiona a sua execução.”

Após a formalização contratual com a empresa cliente, a agência, que deve ser credenciada pelo Ministério da Economia, identifica a demanda a ser atendida, realiza o recrutamento e seleção, em conformidade com os parâmetros aplicados pelo cliente aos seus empregados efetivos, formaliza os contratos de trabalho, faz o processamento de folhas de pagamento e repasse de pagamento aos trabalhadores até o encerramento do contrato de trabalho, respeitando todos os prazos legais⁹. Além disso, dispõe de atendimento comercial e apoio jurídico à empresa cliente.

O valor cobrado pela Agência, pela realização deste serviço é denominado **“taxa de agenciamento”**¹⁰ e não deve ser confundido com “comissão”. O termo comissão é indevido, já que tem como conceito se tratar de uma recompensa oferecida por meio da mediação de negócios ou por cumprimento de metas e resultados. Por isso, não deve ser usado para intermediação de trabalho temporário. É importante que as agências façam a correta identificação deste valor em sua Nota Fiscal¹¹; que será composta de outros valores, que correspondem aos salários, encargos e benefícios dos trabalhadores, bem como, dos tributos repassados ao governo.

Outro ponto que merece destaque é que, no trabalho temporário, há uma separação de responsabilidades jurídicas – a agência é responsável pelas suas atividades efetivamente prestadas, acima citadas, e a empresa utilizadora exerce o poder técnico, disciplinar e diretivo sobre os trabalhadores temporários colocados à sua disposição, assim como deve garantir o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados¹².

⁹ Segundo ditam os Parágrafos 1º e 2º do Art. 10, da Lei 6.019/1974, “o contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não”, bem como que “o contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido” de cento e oitenta dias, “quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram”.

¹⁰ A taxa de agenciamento corresponde ao valor fixado no Contrato Interempresarial, o qual equivale ao valor da prestação de serviços pela agência de trabalho temporário (vide disposição do Parágrafo 1º do Art. 32 do Decreto 10.060/2019).

¹¹ Decreto 10.060/2019 - Art. 11. A empresa de trabalho temporário fica obrigada a discriminar, separadamente, em nota fiscal os valores pagos a título de obrigações trabalhistas e fiscais e a taxa de agenciamento de colocação à disposição dos trabalhadores temporários.

¹² Afirmam os Parágrafos 1º e 2º do Artigo 9º da Lei 6.019/1974: “§ 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado. § 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico,

Ao trabalhador temporário fica garantida uma **remuneração equivalente**¹³ ao cargo que irá assumir na utilizadora. É válido ressaltar que essa “equivalência” não se traduz em exata “igualdade”, ou seja, em caso de substituição temporária de funcionário efetivo, o trabalhador temporário poderá ter um salário diferente.

Cabe sinalizar que, para aplicar qualquer diferença na remuneração dos trabalhadores é necessário que a utilizadora tenha normas formalizada, que seu plano de carreira tenha cargos e descrições do conjunto de funções em diferentes categorias, bem discriminadas. E deverá em qualquer hipótese, respeitar as normas da CCT e/ou Acordos Coletivos celebrados pela utilizadora, bem como o salário mínimo regional vigente.

Dessa forma, é possível afirmar que, se sua empresa se enquadra nas hipóteses legais e tem uma necessidade transitória, a sua melhor decisão é optar pela utilização do trabalhador temporário, por intermédio de uma agência de trabalho temporário, devidamente autorizada pelo Ministério da Economia, e certificada pela ASSERTTEM (Associação Brasileira do Trabalho Temporário), garantindo maior segurança para entregar o melhor atendimento e apoio.

***Autora: Natália Clarissa Salles Martins** - Advogada especializada em Direito Civil e Direito Processual Civil pela Universidade Cândido Mendes, atuando junto à [EMPLOYER - Tudo do RH](#) desde 2018.

***Co-autora: Luciana Pires** - Carreira executiva na área de Recursos Humanos há 15 anos, na empresa [EMPLOYER - Tudo do RH](#), especializada em agenciamento de trabalho temporário, responsável pelas unidades de negócios de SP e RJ.

Texto divulgado por VERITAE, em Edição VOE 2020/Jul/21 e publicado no site www.veritae.com.br, Seção ARTIGOS.

ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.”

¹³ No Artigo 12 da Lei 6.019/1974 estão descritos os direitos assegurados ao trabalhador temporário, como a remuneração equivalente, a jornada de oito horas, férias proporcionais, repouso semanal remunerado, seguro acidente, entre outros direitos trabalhistas.

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

[Envie-nos seu Artigo: veritae@veritae.com.br](mailto:veritae@veritae.com.br)

www.veritae.com.br

Visite-nos no [Facebook!](#)