



Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br - sato@sato.adm.br - fone/fax (11) 4742-6674

Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

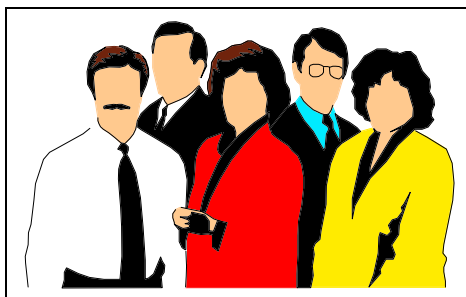
Nº 047

14/06/2004

Sumário:

- EMPREGADO TEMPORÁRIO - LEI Nº 6.019/74 - GENERALIDADES
- HORAS EXTRAS - SUPRESSÃO - GENERALIDADES

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:

Via de regra, a duração normal do contrato é de três meses. No entanto, a Instrução Normativa nº 3, de 22/04/04, DOU de 23/04/04, republicada no DOU de 29/04/04, da Secretaria de Relações do Trabalho, permite que o contrato de mão-de-obra temporária, com relação ao mesmo empregado, seja automaticamente prorrogado por uma única vez, por igual período, mediante comunicação ao órgão local do MTb, pela empresa tomadora ou cliente.

A prorrogação deverá justificar a prestação de serviços destinados a atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente que exceda três meses ou manutenção das circunstâncias que geraram o acréscimo extraordinário dos serviços e ensejaram a realização do 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.

INSS - Retenção de 11% sobre a NF

Desde 01/06/99, as empresas de mão-de-obra temporária, bem como todas às empresas de prestação de serviços através de cessão de mão-de-obra ou empreitada, estão obrigadas a consignar na NF, fatura ou recibo, a retenção para seguridade social de 11% sobre o valor do serviço (cessão de mão-de-obra).

INSS - Contribuição Adicional partir de 01/04/2003 - Financiamento da Aposentadoria Especial

O percentual de retenção incidente sobre o valor bruto da nota fiscal, fatura ou recibo relativa a serviços prestados mediante cessão de mão-de-obra ou empreitada, inclusive em regime de trabalho temporário, é acrescido de 4, 3 ou 2%, quando a atividade exercida pelo segurado empregado na empresa contratante o exponha a riscos ocupacionais que permitam a concessão de aposentadoria especial após 15, 20 ou 25 anos de contribuição, respectivamente.

A empresa prestadora de serviço deverá destacar na nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços a base de cálculo para a aplicação do percentual adicional da retenção relativa aos segurados envolvidos na prestação de serviços em condições especiais prejudiciais à saúde ou à integridade física.

Nota: A retenção adicional incide somente sobre o valor dos serviços prestados pelos segurados cuja exposição a agentes nocivos permita a concessão de aposentadoria especial.

Fds.:Instrução Normativa nº 89, de 11/06/03, DOU de 13/06/03

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:

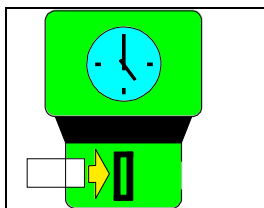
- Não se usa CD;
- Não se insere no CAGED, porque o art. 1º da Lei nº 4.923/65, determina apenas as empresas abrangidas pelo regime CLT;
- Relaciona-se na RAIS;
- Cadastra-se no PIS;
- Informa-se o "Informe de Rendimentos" para fins do Imposto de Renda;
- Declara-se no DIRF e DCTF.

Legislação aplicável:

- 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;
- A Instrução Normativa nº 2, de 05/04/04, DOU de 07/04/04 (RT 028/2004), republicada no DOU de 19/04/04, da Secretaria de Relações do Trabalho, dispôs sobre concessão e o cancelamento do certificado de registro de empresa de trabalho temporário;
- A Instrução Normativa nº 3, de 22/04/04, DOU de 23/04/04, republicada no DOU de 29/04/04, da Secretaria de Relações do Trabalho, dispôs sobre a prorrogação do contrato da empresa de trabalho temporário com a empresa ou entidade tomadora, em relação a um mesmo empregado.

HORAS EXTRAS - SUPRESSÃO GENERALIDADES



De acordo com o Enunciado nº 291 do TST (vigência a partir de 14/04/89), o empregado que, durante pelo menos um ano, tenha prestado horas extras com habitualidade, se suprimidas, tem 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.

Jurisprudência: Enunciado nº 291 do TST:

Horas Extras. Revisão do Enunciado nº 76

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. Publicada no DJU de 14/04/89.

Cálculos:

O cálculo poderá ser desenvolvido da seguinte maneira:

- 1º passo: calcula-se a média aritmética simples das horas extras no período dos últimos 12 meses;
- 2º passo: encontra-se a base de cálculo para horas extras, tomando-se o salário-hora (*) x adicional;
- 3º passo: multiplica-se a média de horas (encontrada no 1º passo) pela base de cálculo (encontrada no 2º passo);
- 4º passo: multiplica-se o resultado (encontrado no 3º passo) pelo número de anos (**)

(*) Valor do salário-hora na data da supressão.

(**) Deve-se considerar o "número de anos" o tempo em que as horas suprimidas vinham sendo prestadas. Deve-se também observar que a fração igual ou superior a 6 meses será equivalente a um ano. Despreza-se quando inferior.

Nota: Para cálculos com diversos adicionais, recomendamos a utilização do método pela Média Aritmética Ponderada - MAP. Pois, simplificará algumas operações.

Exemplo:

Total de horas extras nos últimos 12 meses = 540 horas

Adicional de Horas Extras = 50%

Salário no dia da supressão: R\$ 2,70 p/hora

Tempo de casa = 1 ano e 6 meses (= 2 anos)

Calculando sucessivamente, temos:

$540 : 12 = 45$ hs

$45 \times 2,70 \times 1,50 = \text{R\$ } 182,25$

$\text{R\$ } 182,25 \times 2 \text{ anos} = \text{R\$ } 364,50$

Tributação:

Muito embora, utiliza-se a titulação de "indenização", há incidência do INSS, FGTS e IRRF, por tratar-se de "substitutivo salarial".

Reflexos no 13º salário, Férias e no Aviso Prévio Indenizado:

Por analogia, achamos correto o pagamento de 1/12 sobre a média mensal apurada, reparando-se a interrupção no seu período base.

Quando prestadas há menos de um ano:

Por analogia, a regra manda pagar a indenização quando a habitualidade alcança um ano. Logo, se tem menos de um ano não é devido a respectiva indenização. No entanto, é razoável entender que as horas extras devam-se acumular até alcançar um ano, tornando-se então, devido a referida indenização.

Redução de Horas Extras:

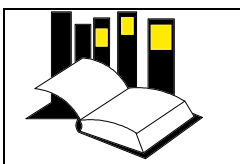
Pode-se caracterizar "supressão parcial". Assim, segue-se o mesmo entendimento anterior. Porém, para fins de cálculos, considera-se apenas as horas eliminadas (reduzidas).

Contratos por prazo determinado:

A "supressão" não se aplica aos contratos "por prazo determinado", quando isto ocorrer na data do seu término. Vez que, a natureza do próprio contrato, obriga o empregador a provocar o desligamento do empregado. Já nos casos de interrupção, torna-se devido o pagamento, conforme critério exposto anteriormente.

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: www.sato.adm.br"



Faça já a sua assinatura semestral e tenha acesso aos nossos informativos duas vezes por semana e consultas ilimitadas.

www.sato.adm.br