

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

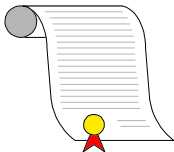
# Relatório Trabalhista

Nº 090

11/11/2010

### Sumário:

- **CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO - GENERALIDADES**
- **EMPREGADO TEMPORÁRIO - LEI Nº 6.019/74 - GENERALIDADES**



## CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO GENERALIDADES

Conceitualmente, há de se considerar uma diferença entre Convenção e Acordo Coletivo. O primeiro, resulta de uma negociação em nível de categorias econômica e profissional. Já o segundo, resulta à nível de empresa (arts. 611 e 616 da CLT).

A convenção coletiva de trabalho, é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

O acordo coletivo de trabalho, é o acordo celebrado entre os sindicatos representativos de categorias profissionais com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes.

Já o dissídio coletivo, é a ação proposta por pessoas jurídicas sindicatos, federações ou confederações de trabalhadores ou de empregadores, que busca solucionar, na Justiça do Trabalho, questões que não puderam ser solucionadas pela negociação direta entre as partes.

O art. 611 da CLT, bem como o art. 8º da Constituição Federal/88, obriga a participação dos sindicatos nas negociações coletivas do trabalho, a fim de cuidarem de interesses gerais da respectiva categoria profissional, ou os interesses individuais dos seus associados.

Portanto, consulte sempre a Convenção ou Acordo Coletivo de sua categoria profissional, verificando condições adicionais e mais vantajosas aos empregados.

## Validade das cláusulas

---

Via de regra, as cláusulas convencionais devem apenas atribuir as condições mais vantajosas aos empregados em relação ao que a legislação já oferece. Portanto, se a cláusula for prejudicial aos empregados torna-se nula automaticamente (art. 9º da CLT).

Exemplos:

- A escala de revezamento 12 x 36 afronta o art. 59, CLT, porque ultrapassa a limitação máxima diária de 10 horas. Prejudicial à saúde física e mental do empregado, causando a fadiga e consequentemente sujeito à acidentes do trabalho.
- O aviso prévio diferenciado por idade (em alguns casos para maiores de 45 anos) é "discriminatório". É vantajoso somente para quem está trabalhando, mas prejudicial para quem está desempregado.

Assim, se a convenção ou acordo coletivo prever tais cláusulas, recomenda-se encaminhar um ofício ao sindicato patronal, contestando-se a sua aplicação legal, de maneira que sejam definitivamente suprimidas.

Para o lado das empresas, em algumas convenções e acordos coletivos, podemos encontrar também verdadeiras "arapucas", pelo que não recomendamos entrar nesta "canoa furada".

Exemplos:

- O abono (ou qualquer outra titulação utilizada) sem incidência tributária (INSS, FGTS e IRRF) afronta o art. 149 da CF/88, porque é de competência exclusiva da União instituir e regular as respectivas contribuições sociais.
- O vale-transporte em dinheiro afronta o art. 5º do Decreto nº 95.247, de 17/11/87, DOU de 18/11/87. Se praticado, o VT transforma-se em salário "in natura", gerando os encargos sociais e integrando aos salários. E o pior de tudo é que não estará cumprindo com a legislação do VT (multa de 160 UFIR por empregado, dobrada na reincidência, de acordo com o art. 3º, Lei 7.855/89).
- O PLR meramente acordado e pago aos empregados, sem cumprir com o seu ritual de implementação, caracteriza-se "gratificação" como qualquer outra, gerando-se os encargos sociais e reflexos nas verbas trabalhistas.

## Profissionais liberais - Enquadramento

---

Os profissionais liberais que exercem as suas atividades de formação na empresa, são regidos pela própria convenção coletiva do seu sindicato representativo (piso salarial, vantagens, homologação, etc.), e não da categoria preponderante da empresa. Idem os "diferenciados".

Por outro lado, aqueles que não exercem são regidos pela convenção coletiva da categoria preponderante da empresa (exemplo: indústria metalúrgica, convenção coletiva dos metalúrgicos).

## Convenção ou acordo coletiva de trabalho - Ementas

---

Ementa n.º 11 - Convenção ou acordo coletiva de trabalho. Cancelamento de depósito. O MTE não tem competência para cancelar ou anular qualquer instrumento coletivo de trabalho que obedeceu aos requisitos formais previstos em lei, em face do caráter normativo conferido pelo artigo 611 da CLT às convenções e acordos coletivos de trabalho. (Ref.: Parecer SRT de 30/3/98) (Instrução de Serviço nº 1, de 17/06/99, DOU de 18/06/99, da Secretaria de Relações do Trabalho)

Ementa n.º 12 - Convenção ou acordo coletivo de trabalho e a participação sindical como pressuposto essencial para a sua validade. É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (inciso VI do artigo 8º da Constituição Federal). A legitimidade para negociar e celebrar convenção ou acordo coletivo de trabalho requer, contudo, a capacidade sindical, adquirida com o registro sindical no MTE. (Ref.: MEMO/MTE/SRT/GAB N.º 65/99 e 208/99) (Instrução de Serviço nº 1, de 17/06/99, DOU de 18/06/99, da Secretaria de Relações do Trabalho)

Ementa n.º 13 - Convenção ou acordo coletiva de trabalho. Mediação coletiva de trabalho. Representação sindical no processo negocial no âmbito do MTE. O sindicato deverá provar, previamente, o registro sindical, que o capacita para negociar em nome da categoria que representa. (Ref.: Parecer SRT de 17/3/99) (Instrução de Serviço nº 1, de 17/06/99, DOU de 18/06/99, da Secretaria de Relações do Trabalho)

CONDUTA ANTI-SINDICAL. FINANCIAMENTO PELO EMPREGADOR. VEDAÇÃO. É vedada a estipulação em norma coletiva de cláusula pela qual o empregador financie a atividade sindical dos trabalhadores, mediante transferência de recursos aos sindicatos obreiros, sem os correspondentes descontos remuneratórios dos trabalhadores da categoria respectiva, sob pena de ferimento ao princípio da liberdade sindical e caracterização de conduta antisindical tipificada na Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil. (Enunciado nº 27, TST, Comissão Científica da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, 23/11/2007)

NEGOCIAÇÃO COLETIVA. SUPRESSÃO DE DIREITOS. NECESSIDADE DE CONTRAPARTIDA. A negociação coletiva não pode ser utilizada somente como um instrumento para a supressão de direitos, devendo sempre indicar a contrapartida concedida em troca do direito transacionado, cabendo ao magistrado a análise da adequação da negociação coletiva realizada quando o trabalhador pleiteia em ação

individual a nulidade de cláusula convencional. (Enunciado nº 33, TST, Comissão Científica da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, 23/11/2007)

DISSÍDIO COLETIVO - CLÁUSULAS PRÉ-EXISTENTES. O § 2º do art. 114 da CF impõe aos Tribunais do Trabalho que, no julgamento dos dissídios coletivos, respeitem as disposições convencionadas anteriormente. Idêntico entendimento deve ser aplicado às cláusulas pré-existentis previstas em sentenças normativas. (Enunciado nº 34, TST, Comissão Científica da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, 23/11/2007)

DISSÍDIO COLETIVO. COMUM ACORDO. CONSTITUCIONALIDADE. AUSÊNCIA DE VULNERABILIDADE AO ART. 114, § 2º, DA CRFB. Dadas as características das quais se reveste a negociação coletiva, não fere o princípio do acesso à Justiça o pré-requisito do comum acordo (§ 2º, do art. 114, da CRFB) previsto como necessário para a instauração da instância em dissídio coletivo, tendo em vista que a exigência visa a fomentar o desenvolvimento da atividade sindical, possibilitando que os entes sindicais ou a empresa decidam sobre a melhor forma de solução dos conflitos. (Enunciado nº 35, TST, Comissão Científica da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, 23/11/2007)

## Notas

- A Instrução Normativa nº 1, de 24/03/04, DOU de 26/04/04, republicada no DOU de 19/04/04, da Secretaria de Relações do Trabalho, dispôs sobre o depósito, registro e arquivo de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego.
- A Portaria nº 143, de 05/04/04, DOU de 06/04/04, do Ministério do Trabalho e Emprego, revogou a Portaria Ministerial nº 865, de 14/09/95, que proibia o Ministério do Trabalho e Emprego de fiscalizar o conteúdo das cláusulas das convenções e acordos coletivos de trabalho.
- A Portaria nº 270, de 26/11/04, DOU de 14/12/04, da Delegacia Regional do Trabalho no Rio de Janeiro, dispôs sobre regras complementares para o depósito, registro e arquivo de convenções e acordos coletivos de trabalho no âmbito da Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro.
- A Instrução Normativa nº 2, de 01/12/05, DOU de 06/12/05, da Secretaria de Relações do Trabalho, alterou a Instrução Normativa nº 1, de 24 de março de 2004, que dispõe sobre o depósito, registro e arquivo de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego.
- A Instrução Normativa nº 3, de 03/04/06, DOU de 05/04/06, da Secretaria de Relações do Trabalho, alterou a Instrução Normativa nº 1, de 24 de março de 2004, que dispõe sobre o depósito, registro e arquivos de convenções e acordos coletivos de trabalho nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego.
- A Medida Provisória nº 294, de 08/05/06, DOU de 09/05/06, criou o Conselho Nacional de Relações do Trabalho - CNRT, que tem por finalidade: promover o entendimento entre trabalhadores, empregadores e Governo Federal, buscando soluções acordadas sobre temas relativos às relações do trabalho e à organização sindical; promover a democratização das relações de trabalho, o tripartismo e o primado da justiça social no âmbito das leis do trabalho e das garantias sindicais; e fomentar a negociação coletiva e o diálogo social.
- A Medida Provisória nº 293, de 08/05/06, DOU de 09/05/06, dispôs sobre o reconhecimento das centrais sindicais para os fins que especifica. Para todos os efeitos, considera-se central sindical, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores, que tem por objetivos exercer a representação dos trabalhadores, por meio das organizações sindicais a ela filiadas e participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.
- A Instrução Normativa nº 6, de 06/08/07, DOU de 07/08/07, da Secretaria de Relações do Trabalho, disciplinou os procedimentos para depósito, registro e arquivo de convenções e acordos coletivos de trabalho e seus respectivos termos aditivos nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.
- A Portaria nº 194, de 17/04/08, DOU de 22/04/08, do Ministério do Trabalho e Emprego, aprovou instruções para a aferição dos requisitos de representatividade das centrais sindicais, exigidos pela Lei nº 11.648, de 31/03/08 (RT 026/2008), e deu outras providências.
- A Instrução Normativa nº 11, de 24/03/09, DOU de 25/03/09, da Secretaria de Relações do Trabalho, baixou novas instruções sobre o depósito, registro e arquivo de convenções e acordos coletivos de trabalho nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego. Revogou a Instrução Normativa nº 6, de 06/08/07, DOU de 07/08/07.



## **EMPREGADO TEMPORÁRIO - LEI Nº 6.019/74 GENERALIDADES**

O trabalhador temporário, regido pela Lei nº 6.019/74, regulamentado pelo Decreto nº 73.841, de 13/03/74, DOU de 13/03/74, tem algumas particularidades em relação ao empregado normal, regido pela CLT. Possui uma legislação própria e nem sempre utilizam-se as mesmas rotinas.

## **Conceito**

---

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 (Lei nº 6.019, de 03/01/74, DOU de 04/01/74, Art. 10).

Havendo a necessidade, o contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma única vez, pelo mesmo período, desde que a empresa tomadora ou cliente informe e justifique que:

- a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente excedeu ao prazo inicialmente previsto; e
- as circunstâncias que geraram o acréscimo extraordinário dos serviços e ensejaram o contrato de trabalho temporário foram mantidas.

Cabe a empresa tomadora ou cliente protocolizar, no órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, o requerimento de prorrogação do contrato de trabalho temporário, devidamente preenchido, até 15 dias antes do término do contrato (Portaria nº 574, de 22/11/07, DOU de 23/11/07).

### **EMENTA nº 38 - TRABALHO TEMPORÁRIO. PRORROGAÇÃO DO CONTRATO. LOCAL DE RECEBIMENTO DO PEDIDO.**

*Os pedidos de prorrogação do contrato de trabalho temporário devem ser protocolizados no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego do local da prestação do serviço. Pedidos protocolizados em local diverso devem ser recebidos e encaminhados para o órgão regional responsável pela análise. Ref.: Lei nº 6.019, de 1974; Portaria nº 574, de 2007; NOTAS TÉCNICAS/CGRT/SRT/nº 114/2007 e 135/2008. (Portaria nº 1, de 25/05/06, DOU de 26/05/06)*

### **EMENTA nº 39 - TRABALHO TEMPORÁRIO. PRORROGAÇÃO DO CONTRATO. PRAZOS PARA O PEDIDO E ANÁLISE.**

*O prazo para protocolização do pedido de prorrogação do contrato de trabalho temporário é de até 15 dias antes da data do término do contrato original, e o seu descumprimento enseja indeferimento do pedido. O prazo de cinco dias para análise do pedido de prorrogação começa a ser contado no dia seguinte da entrada do processo na Seção de Relações do Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego ou Setor de Relações do Trabalho da Gerência Regional do Trabalho e Emprego responsável pela análise do pedido. Ref.: Lei nº 6.019, de 1974; Portaria nº 574, de 2007; NOTA TÉCNICA/CGRT/SRT/nº 135/2008. (Portaria nº 1, de 25/05/06, DOU de 26/05/06)*

### **EMENTA nº 40 - TRABALHO TEMPORÁRIO. PRORROGAÇÃO DO CONTRATO. DOCUMENTOS.**

*Ao pedido de prorrogação do contrato de trabalho temporário, é essencial, para fundamentar a decisão do órgão regional, a juntada dos seguintes documentos: I) cópia do contrato original, para comparação dos dados e verificação da tempestividade do pedido; II) documentos que comprovem as circunstâncias previstas nos incisos I e II do parágrafo único do art. 2º da Portaria nº 574, de 2007. As circunstâncias que não exigem prova documental podem ser somente declaradas. O servidor deve confirmar o registro da empresa de trabalho temporário no SIRETT - Sistema de Registro de Empresa de Trabalho Temporário. Ref.: Lei nº 6.019, de 1974; Portaria nº 574, de 2007; NOTAS TÉCNICAS/CGRT/SRT/nº 114/2007 e 135/2008. (Portaria nº 1, de 25/05/06, DOU de 26/05/06)*

### **Notas:**

*A Portaria nº 66, de 24/05/74, dispôs sobre a prorrogação automática por mais 3 meses do contrato de mão-de-obra temporária, mediante comunicação ao órgão local do MTb.*

*A Instrução Normativa nº 1, de 10/05/01, DOU de 14/05/2001 (república no DOU de 15/05/01), da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, baixou novas instruções para concessão, renovação e cancelamento do certificado de registro de empresa de trabalho temporário. Revogou a Portaria nº 66, de 24/05/74.*

A Instrução Normativa nº 2, de 05/04/04, DOU de 07/04/04, 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. Revogou as Instruções Normativas nº 1, de 10/05/01; nº 2, de 11/06/01 e nº 2, de 23/05/02.

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.

A Instrução Normativa nº 5, de 18/07/07, DOU de 19/07/07, da Secretaria de Relações do Trabalho. revogou a Instrução Normativa nº 3, de 22/04/04, que trata sobre a prorrogação do contrato da empresa de trabalho temporário com a empresa ou entidade tomadora, em relação a um mesmo empregado.

A Portaria nº 574, de 22/11/07, DOU de 23/11/07, do Ministério do Trabalho e Emprego, estabeleceu novas regras para a prorrogação do contrato de trabalho temporário, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

A Portaria nº 550, de 12/03/10, DOU de 15/03/10, do Ministério do Trabalho e Emprego, estabeleceu instruções para a prorrogação do contrato de trabalho temporário, para a celebração deste por período superior a três meses e para o fornecimento de dados relacionados ao estudo do mercado de trabalho. Em síntese, o contrato trabalho temporário, que é de de três meses, poderá ser ampliado para até seis meses, quando houver prorrogação do contrato de trabalho temporário, limitada a uma única vez (a solicitação para a prorrogação deverá ser feita até o penúltimo dia anterior ao termo final do contrato), ou quando ocorrerem circunstâncias que justifiquem a celebração do contrato de trabalho temporário por período superior a três meses (a solicitação deverá ser feita até dois dias antes de seu início). Em ambas as situações, a empresa de trabalho temporário deverá solicitar a autorização à Seção ou Setor de Relações do Trabalho - SERET da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do estado da Federação onde for prestado o serviço. A solicitação deverá ser feita por intermédio da página eletrônica do MTE, no endereço [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br), por meio do Sistema de Registro de Empresa de Trabalho Temporário - SIRETT. A concessão de autorização constará de certificado gerado pelo SIRETT, que será enviado para o e-mail da empresa de trabalho temporário constante de seu registro no Ministério do Trabalho e Emprego. A partir de 1º de maio de 2010 as empresas de trabalho temporário deverão informar mensalmente ao MTE, por meio do SIRETT, os contratos de trabalho temporários celebrados e prorrogados no mês anterior, com os dados identificadores da tomadora, do empregado e o motivo da contratação.

A Portaria nº 1.100, de 20/05/10, DOU de 21/05/10, do Ministério do Trabalho e Emprego, alterou o parágrafo único do art. 5º da Portaria nº 550, de 12/03/10, DOU de 15/03/10, que estabeleceu instruções para a prorrogação do contrato de trabalho temporário.

**TRABALHO TEMPORÁRIO** - Contrato de trabalho - Mera portaria do Ministério do Trabalho autorizando automaticamente a prorrogação de contrato de trabalho temporário, mediante simples comunicação da empresa tomadora ou cliente, não tem o condão de se sobrepor ao contido no art. 10 da Lei 6.019/74, que determina que a prorrogação somente se dará mediante autorização do Ministério do Trabalho. O objetivo da lei foi estabelecer a possibilidade de exceção, o que deve ser apurado caso a caso, e não transformar o extraordinário em ordinário através de norma genérica e abrangente e que antecipadamente concede a prorrogação. Dar validade a tal orientação é ignorar o princípio protetor que informa o direito do trabalho e a regra de que o trabalhador se aplica sempre a norma e a interpretação mais benéficas (TRT-SP 19990447589 - RO - Ac. 01ªT. 20000464559 - DOE 03/10/2000 - Rel. MARIA INES MOURA SANTOS ALVES DA CUNHA)

## 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.

### Empresa Tomadora

---

A empresa tomadora elabora um contrato de mão-de-obra temporária (modelo), 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).

### Fiscalização

- 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 8.212/91. Tanto o valor retido, quanto aquele apenas presumidamente retido pela empresa contratante não poderão ser objeto de parcelamento.

### 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 ao Ministério do Trabalho e Emprego/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 (modelo), 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 (modelo).
- 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.

### INSS - Tributação

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

Quanto à Taxa de Acidente do Trabalho, é 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

- 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).

### Modelo - Contrato de Prestação de Serviços de Mão-de-obra Temporária

PRESTADORA	TOMADORA
Razão Social: Endereço completo: CNPJ: Registro no Ministério do Trabalho nº : Fone: E-mail:	Razão Social: Endereço completo: CNPJ: Fone: E-mail:

Entre as empresas, qualificadas acima, firmam o presente Contrato de Prestação de Serviços Temporários na forma prevista na Lei nº 6.019/74 e Decreto nº 73.841/74, tem entre si justos e contratados de acordo com as condições a seguir especificadas:

1. A TOMADORA contrata a PRESTADORA para prestar Serviços Temporários por intermédio do Sr(a) ..., portador(a) da CTPS nº ... série ..., na função de ..., percebendo a título de remuneração o salário de R\$ ... (por extenso) por mês.
2. A TOMADORA pagará a PRESTADORA, a taxa de ...% sobre rendimentos brutos + encargos sociais, acrescidos de ...% de encargos fiscais.
3. A contratação dos serviços temporários deve-se ao fato de:
  - [ ] substituição de pessoal regular e permanente.
  - [ ] acréscimo extraordinário de serviços.
4. Em caso dos serviços prestados não estarem sendo executados a contento, a PRESTADORA promoverá a substituição imediata do empregado temporário.

5. A PRESTADORA assegurará e pagará ao trabalhador temporário os direitos: remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa TOMADORA, calculados a base horária, garantida em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional; pagamento de férias proporcionais e 13º salário equivalente a 1/12 por mês de serviço, quando ocorrer término normal do contrato de trabalho, o cálculo para as férias será baseado, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho, e para 13º salário a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho dentro de cada mês, exceto na dispensa por justa causa; FGTS; repouso semanal remunerado; seguro acidente de trabalho; adicional de insalubridade e periculosidade, quando os locais de trabalho exigirem este tipo de pagamento; benefícios e direitos aos serviços de previdência social.

6. A jornada de trabalho do temporário deverá ser a mesma dos empregados regulares da empresa TOMADORA na mesma função.

7. Caso o trabalhador temporário prestar serviços em regime de horas extras, ou horário noturno, sofrerá acréscimo a taxa normal, em porcentagem equivalente a paga aos empregados regulares da TOMADORA.

8. Na ocorrência de acidente de trabalho, a TOMADORA, deverá encaminhá-lo à PRESTADORA. Se, entretanto, tal acidente apresentar características graves ou urgentes, deverá providenciar o encaminhamento, do acidentado, atendendo as normas expedidas pelo INSS, e em seguida comunicar à PRESTADORA.

9. Será rescindido o contrato com o trabalhador por justa causa quando forem praticados atos e circunstâncias mencionadas nos art. 482 e 483 da CLT, ocorrendo entre o trabalhador e a TOMADORA, caso isso ocorra a PRESTADORA deverá ser comunicada por escrito.

10. O presente contrato vigorará pelo período em que perdurar a necessidade transitória do TOMADORA, não podendo, entretanto, ultrapassar 90 dias, salvo se houver prorrogação comunicada ao DRT, nos termos da Instrução Normativa nº 3, de 22/04/04, DOU de 23/04/04, republicada no DOU de 29/04/04, totalizando no máximo 180 dias.

11. E assegurado a TOMADORA, efetivar o trabalhador temporário a qualquer momento, sem quaisquer ônus adicionais.

12. Fica eleito o Foro desta cidade para dirimir quaisquer questões oriundas do presente contrato.

E por estarem justos e contratados, assinam o presente contrato em duas vias de igual teor.

São Paulo, ...

(carimbo e assinatura das partes)

#### Modelo - Contrato Individual de Trabalho de Mão-de-obra Temporária

<b>EMPRESA CONTRATANTE</b>	<b>TRABALHADOR TEMPORÁRIO</b>
Razão Social: Endereço completo: CNPJ: Registro no Ministério do Trabalho nº : Fone: E-mail:	Nome: Nacionalidade: Data do nascimento: Estado civil: CTPS: (número e série) RG: CPF: Endereço completo: Fone: E-mail:

Entre as partes, qualificadas acima, firmam o presente instrumento de contrato individual de mão de obra temporária, na forma prevista na Lei nº 6.019/74 e Decreto nº 73.841/74, tem entre si justos e contratados de acordo com as condições a seguir especificadas:

1. A EMPRESA CONTRATANTE contrata temporariamente os serviços profissionais do TRABALHADOR TEMPORÁRIO, a partir desta data na função de ... , percebendo a título de remuneração o salário de R\$ ...(por extenso) por mês e prestando serviços na empresa ... (tomadora), para atender a necessidade transitória de:

[ ] substituição de pessoal regular e permanente.

[ ] acréscimo extraordinário de serviços.



2. O pagamento da remuneração será efetuado pela EMPRESA CONTRATANTE mensalmente, com as deduções impostas pela legislação do país.
3. Este contrato vigorará pelo período em que perdurar a necessidade transitória do cliente, não podendo, entretanto ultrapassar 90 dias, salvo se houver prorrogação comunicada ao DRT, nos termos da Instrução Normativa nº 3, de 22/04/04, DOU de 23/04/04, republicada no DOU de 29/04/04, totalizando no máximo 180 dias.
4. O TRABALHADOR TEMPORÁRIO toma conhecimento, aceita, sem quaisquer restrições todas as condições estabelecidas pela EMPRESA CONTRATANTE, comprometendo-se a prestar serviços profissionais no local de trabalho da empresa cliente.
5. O TRABALHADOR TEMPORÁRIO deverá cumprir as normas e regulamentos da empresa cliente.
6. A jornada de trabalho será a mesma da empresa cliente, onde os serviços estiverem sendo prestados.
7. O TRABALHADOR TEMPORÁRIO concorda, quando solicitado, trabalhar em regime de horas extras extraordinárias, bem como em escala de revezamento de horários, compensação de horas, ou período noturno.
8. A EMPRESA CONTRATANTE assegura ao trabalhado, os seguintes direitos, em conformidade com a legislação vigente:
  - Remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;
  - Férias proporcionais, 13º salário, FGTS, nos termos da lei;
  - Benefícios e serviços da previdência social nos termos da lei;
  - Seguro acidente de trabalho, nos termos da lei;
9. Qualquer controvérsia decorrente da interpretação ou execução do presente contrato individual de trabalho será definitivamente resolvida no Foro desta cidade.

E por estarem assim justos e contratados, assinam o presente contrato em três vias de igual teor.

São Paulo, ...

(assinaturas das partes)

### **Modelo de carimbo de anotação na CTPS do trabalhador temporário, na parte de "Anotações Gerais"**

---

O titular desta Carteira presta serviço temporário, nos termos da Lei nº 6.019/74, conforme contrato escrito em separado, a contar de .../.../... pelo prazo máximo de 90 dias, como determina o art. 10 da citada Lei, auferindo o salário de R\$ ..... por ..... Esta anotação é em cumprimento ao art. 12, § 1º da Lei acima citada.

(Nome da empresa, Local e data, Assinatura e cargo)

*Fds.: Circular IAPAS 601-005.0 nº 92, de 11/03/80.*

### **Legislação**

---

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 9, 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.

Instrução Normativa nº 2, de 05/04/04, DOU de 07/04/04, 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 5, de 18/07/07, DOU de 19/07/07, da Secretaria de Relações do Trabalho. revogou a Instrução Normativa nº 3, de 22/04/04, que trata sobre a prorrogação do contrato da empresa de trabalho temporário com a empresa ou entidade tomadora, em relação a um mesmo empregado.

A Instrução Normativa nº 7, de 22/11/07, DOU de 23/11/07, da Secretaria de Relações do Trabalho, dispôs sobre o registro de empresas de trabalho temporário.

A Portaria nº 574, de 22/11/07, DOU de 23/11/07, do Ministério do Trabalho e Emprego, estabeleceu novas regras para a prorrogação do contrato de trabalho temporário, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

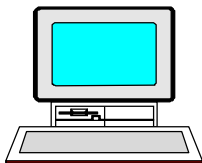
A Instrução Normativa nº 10, de 27/02/09, DOU de 02/03/09, alterou a Instrução Normativa nº 7, de 22/11/07, DOU de 23/11/07, que dispôs sobre o registro de empresas de trabalho temporário.

A Instrução Normativa nº 14, de 17/11/09, DOU de 18/11/09, da Secretaria de Relações do Trabalho, baixou novas instruções sobre o registro de empresas de trabalho temporário. Em síntese, a partir de 1º de dezembro de 2009, as solicitações de registro de empresa de trabalho temporário e de alterações contratuais, mudança de sede ou abertura de filiais, agências ou escritórios deverão ser feitas por meio do Sistema de Registro de Empresas de Trabalho Temporário - SIRETT, disponibilizado no site [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br).

A Instrução Normativa nº 13, de 17/11/09, DOU de 18/11/09, da Secretaria de Relações do Trabalho, determinou o prazo para análise dos pedidos de registro de empresa de trabalho temporário protocolizados até o dia 17 de novembro de 2009.

A Portaria nº 550, de 12/03/10, DOU de 15/03/10, do Ministério do Trabalho e Emprego, estabeleceu instruções para a prorrogação do contrato de trabalho temporário, para a celebração deste por período superior a três meses e para o fornecimento de dados relacionados ao estudo do mercado de trabalho. Em síntese, o contrato trabalho temporário, que é de de três meses, poderá ser ampliado para até seis meses, quando houver prorrogação do contrato de trabalho temporário, limitada a uma única vez (a solicitação para a prorrogação deverá ser feita até o penúltimo dia anterior ao termo final do contrato), ou quando ocorrerem circunstâncias que justifiquem a celebração do contrato de trabalho temporário por período superior a três meses (a solicitação deverá ser feita até dois dias antes de seu início). Em ambas as situações, a empresa de trabalho temporário deverá solicitar a autorização à Seção ou Setor de Relações do Trabalho - SERET da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do estado da Federação onde for prestado o serviço. A solicitação deverá ser feita por intermédio da página eletrônica do MTE, no endereço [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br), por meio do Sistema de Registro de Empresa de Trabalho Temporário - SIRETT. A concessão de autorização constará de certificado gerado pelo SIRETT, que será enviado para o e-mail da empresa de trabalho temporário constante de seu registro no Ministério do Trabalho e Emprego. A partir de 1º de maio de 2010 as empresas de trabalho temporário deverão informar mensalmente ao MTE, por meio do SIRETT, os contratos de trabalho temporários celebrados e prorrogados no mês anterior, com os dados identificadores da tomadora, do empregado e o motivo da contratação.

A Portaria nº 1.100, de 20/05/10, DOU de 21/05/10, do Ministério do Trabalho e Emprego, alterou o parágrafo único do art. 5º da Portaria nº 550, de 12/03/10, DOU de 15/03/10, que estabeleceu instruções para a prorrogação do contrato de trabalho temporário.



**Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!**

[www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)

**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](http://www.sato.adm.br)"