COLEÇÃO **ORIENTAÇÕES PARA O EMPRESÁRIO**



Contratação de temporários

FECOMERCIOSP

O QUE É TRABALHO TEMPORÁRIO



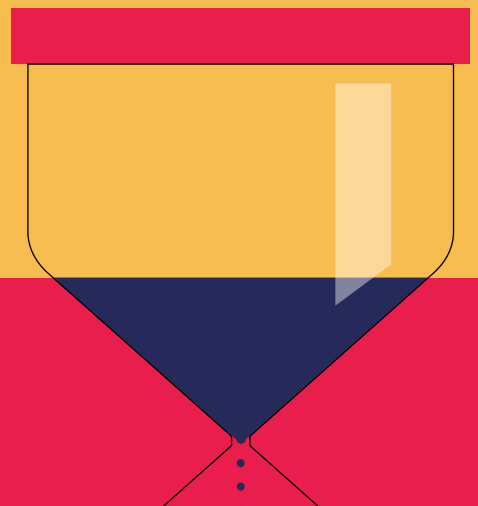
As empresas, em geral, contratam funcionários para o exercício de diversas atividades do dia a dia.

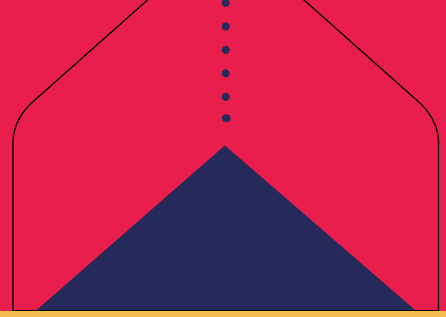
Contudo, há situações em que o estabelecimento precisa de empregados para suprir necessidades pontuais.

Nesses casos, em vez de contratar um trabalhador diretamente, a empresa pode recorrer ao trabalho temporário.

Como o próprio nome diz, o trabalho temporário é uma atividade provisória. A legislação determina regras específicas para a modalidade, que serão explicadas ao longo desse e-book elaborado pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP).

De todo modo, é importante que você entenda uma das principais características desse modelo, que diz respeito ao vínculo de emprego: a sua empresa não contrata diretamente um trabalhador temporário.





Isso porque os empregados temporários são cedidos pelas chamadas “empresas de trabalho temporário”. Desse modo, para contar com funcionários nessa modalidade, o estabelecimento deve fechar um contrato de prestação de serviço com uma dessas empresas.

Ou seja, o trabalhador temporário, na prática, é empregado da empresa de trabalho temporário, e não do estabelecimento para o qual presta serviço.

Para ficar claro, basta pensar que o trabalho temporário é constituído de uma relação entre três partes:

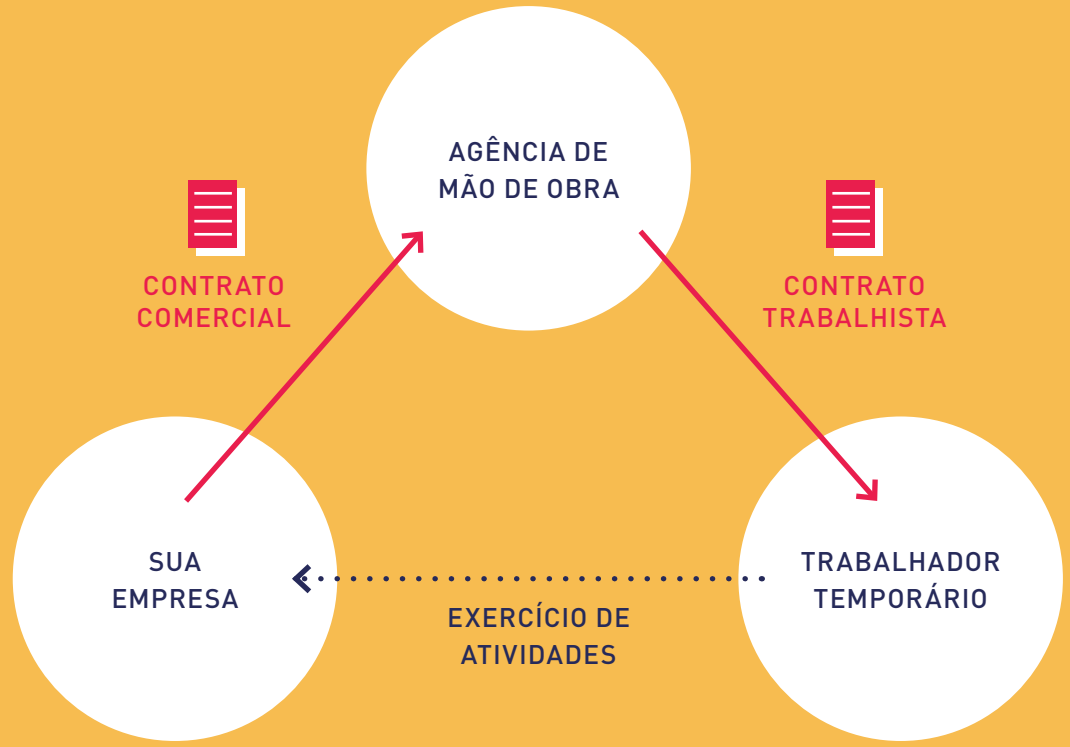
1 **Empresa tomadora do serviço:** é o estabelecimento que recebe funcionários temporários cedidos por uma empresa de trabalho temporário.

2 **Empresa de trabalho temporário:** responsável por contratar funcionários que prestarão serviço temporário em outro estabelecimento.

3 **Empregado temporário:** trabalhador contratado por uma empresa de trabalho temporário e alocado em um estabelecimento comercial, de serviços ou industrial.

Nas próximas páginas, explicamos tudo o que você precisa saber sobre o trabalho temporário.

Boa leitura!



ENTENDENDO A LEGISLAÇÃO



Antes de entrar em detalhes sobre a contratação de um empregado temporário, é interessante entender o que a legislação determina sobre esse modelo de trabalho.

A Lei do Trabalho Temporário (Lei n.º 6.019) data de 1974. Em 2017, a norma teve pontos atualizados pela Lei da Terceirização (Lei n.º 13.429).

Em função de incertezas sobre as duas modalidades, a Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467), também de 2017, distinguiu o que são os trabalhos temporário e o terceirizado.

Recentemente, o governo federal editou o Decreto n.º 10.060/2019, que atualizou a Lei n.º 6.019 e regulamentou a contratação de trabalhadores temporários.

Entre outros pontos, o decreto estabelece que as empresas podem contar com funcionários temporários em períodos de alta demanda por seus serviços ou para substituição provisória de funcionário efetivo.



Outro destaque do decreto é que os estabelecimentos podem dar ordens aos trabalhadores temporários colocados à sua disposição, ainda que eles sejam, de fato, empregados de uma empresa de trabalho temporário.

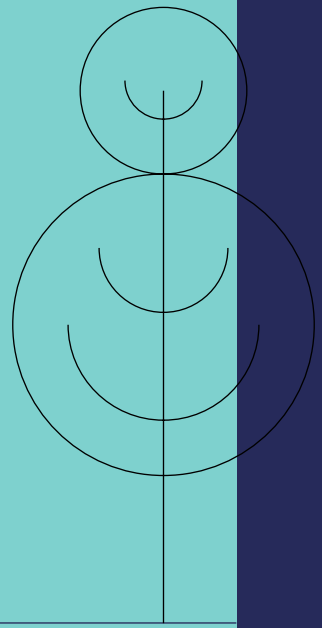
Neste ponto, a FecomercioSP salienta que as ordens devem fazer sentido com a função para a qual o trabalhador temporário foi alocado.



SEMELHANTE, MAS NEM TANTO



Embora as regras do trabalho temporário e da terceirização estejam previstas nas mesmas leis, é importante que o empreendedor não confunda as duas modalidades, pois o trabalho temporário se caracteriza por somente poder ser exercido em situações específicas e transitórias (alta demanda e substituição provisória de profissional efetivo).

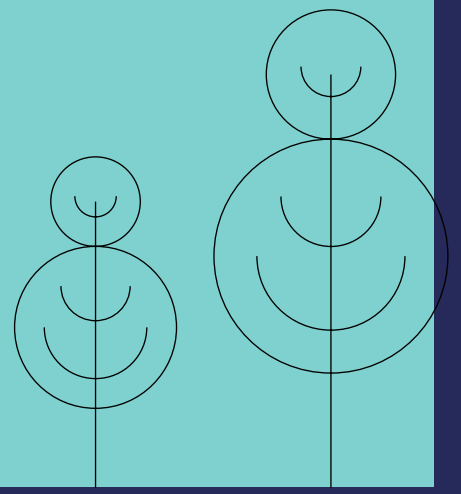


Já a terceirização pode ser permanente e se caracteriza por uma empresa transferir a responsabilidade de uma função ou de um setor para outra empresa. Geralmente, na terceirização não há prazo, podendo, em razão disso, haver contratação por tempo indeterminado, seja na atividade-fim, seja na atividade-meio.



Um exemplo bastante comum dessa modalidade é o serviço de segurança em supermercado. Nesse caso, a rede varejista, em vez de contratar seguranças diretamente, fecha contrato com uma prestadora de serviço, que lhe providenciará profissionais para cumprir a função.

Também vale mencionar o contrato de trabalho por tempo determinado (previsto na CLT). Nessa modalidade, empresa e profissional criam diretamente um vínculo que pode existir em virtude de serviços (aumento repentino

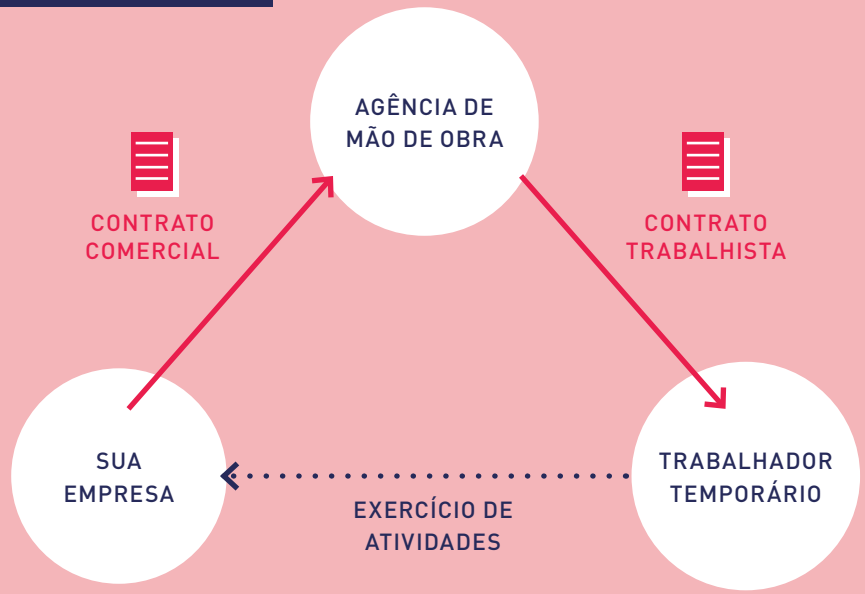




na demanda) ou atividades empresariais de caráter transitório (como fabricação de fogos de artifício) que justifiquem a contratação cuja data de encerramento é previamente objeto do contrato, não podendo ultrapassar dois anos. Diferentemente do trabalho temporário, essa modalidade se aplica a funções de alta capacidade técnica para o desenvolvimento de algum projeto (um software, por exemplo). Ou seja, não se encaixa em atividades contínuas, como o setor de vendas, um dos que mais recorrem ao trabalho temporário.



TRÊS PARTES, DOIS CONTRATOS



Como mencionado, o trabalho temporário prevê a existência de três partes (o empregado, a empresa prestadora do serviço e a empresa tomadora do serviço), conectadas por dois contratos.

Novamente, ressaltamos que o vínculo de emprego, nesse caso, ocorre entre a empresa de trabalho temporário e o funcionário temporário. Desse modo, deve haver um contrato individual de trabalho entre eles.

Já a empresa tomadora do serviço, para contar com trabalhadores temporários em suas dependências, precisa fechar um contrato civil com a prestadora do serviço. Note que não se trata de uma relação trabalhista entre as duas empresas, mas civil.

É imprescindível que o documento contenha a justificativa da demanda pelo trabalho temporário, o prazo acordado de prestação do serviço e as disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador.



QUEM SÃO AS EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO



Nenhum estabelecimento pode contratar um trabalhador na condição temporária diretamente. Portanto, é preciso recorrer a uma empresa de trabalho temporário.

Essas organizações têm a finalidade de recrutar, contratar e alocar empregados para atuar temporariamente em outros negócios.

É imprescindível que o empreendedor conheça a prestadora de serviço que vai disponibilizar trabalhadores – falaremos mais sobre isso adiante.

A empresa de trabalho temporário deve ter registro na junta comercial do Estado onde se localiza sua sede, ser registrada no Ministério da Economia (órgão atualmente responsável pelas atribuições do extinto Ministério do Trabalho) e inscrita na Receita Federal por meio do CNPJ.

Uma regra fundamental desse tipo de empresa é a de que a organização deve possuir capital social compatível com a quantidade de empregados que pretende contratar. Confira na tabela:

ATÉ 10 EMPREGADOS	CAPITAL SOCIAL MÍNIMO DE R$ 10 MIL
MAIS DE 10 E ATÉ 20 EMPREGADOS	CAPITAL SOCIAL MÍNIMO DE R$ 25 MIL
MAIS DE 20 E ATÉ 50 EMPREGADOS	CAPITAL SOCIAL MÍNIMO DE R$ 45 MIL
MAIS DE 50 E ATÉ 100 EMPREGADOS	CAPITAL SOCIAL MÍNIMO DE R$ 100 MIL
MAIS DE 100 EMPREGADOS	CAPITAL SOCIAL MÍNIMO DE R$ 250 MIL

É importante que fique claro que o trabalhador temporário é funcionário da empresa de trabalho temporário. Sendo assim, é ela, na função de empregadora, que deve providenciar a anotação na carteira de trabalho, a remuneração e a assistência ao empregado.



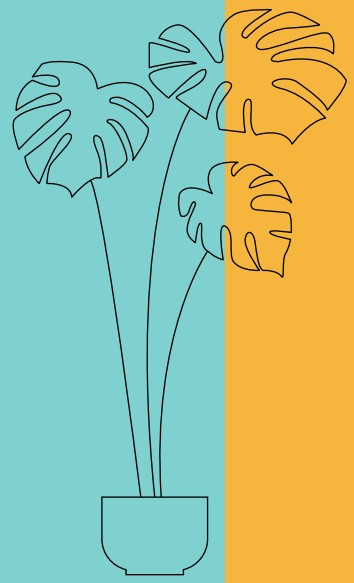
QUANDO RECORRER AO TRABALHO TEMPORÁRIO



O trabalho temporário só pode ser aplicado em duas situações: em períodos de aumento da demanda e para substituição transitória de pessoal permanente.

Vamos entender uma por vez a seguir.

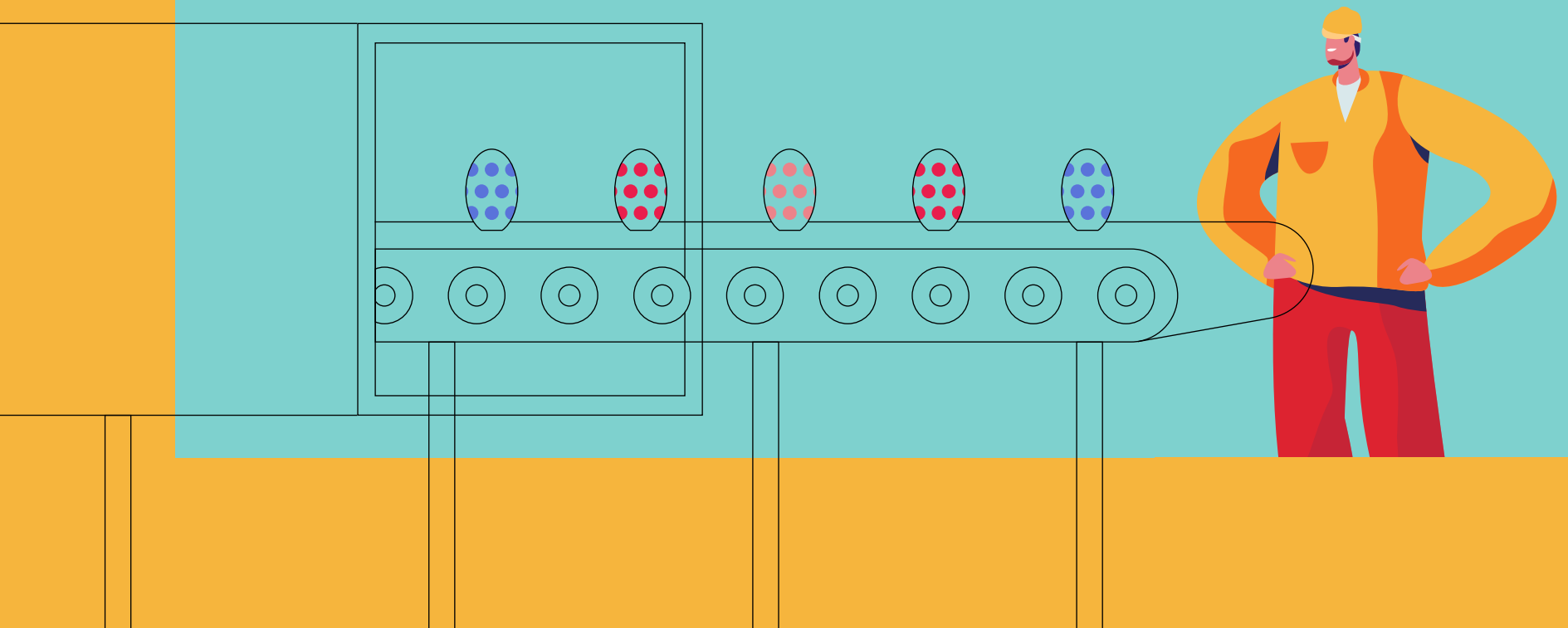
Alta na demanda pelos serviços da empresa: são momentos em que o estabelecimento precisa de mais funcionários para dar conta de produzir ou atender o consumidor.



Alguns períodos de alta são previsíveis em função da sazonalidade do setor. Um exemplo bastante comum é o aumento nas vendas no fim do ano. Nessa situação, para conseguir atender os clientes adequadamente, o varejo pode recorrer ao trabalho temporário como meio de obter mão de obra complementar ao quadro efetivo de funcionários.



A necessidade de contar com mais funcionários, no entanto, também pode ocorrer em momentos não previstos. Uma inundação, por exemplo, que atinge uma indústria fabricante de ovos de Páscoa, certamente provocará reflexos na comercialização. Assim, para voltar à normalidade da produção, a empresa pode se valer de trabalhadores temporários.



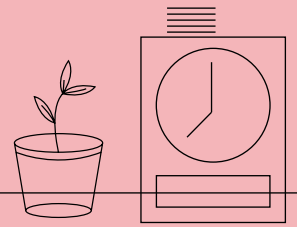


Substituição provisória de profissional permanente: quando um funcionário se afasta das atividades por motivo de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho – como férias, licença-maternidade e auxílio-doença do INSS –, a empresa pode preencher o posto desse colaborador efetivo por meio de um empregado temporário.

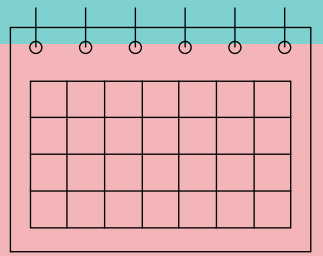
Vale lembrar que a contratação de temporários é restrita a essas circunstâncias, de modo que, para fechar um contrato com uma empresa de trabalho nessa modalidade, é preciso que a solicitação tenha amparo em uma das duas situações.



DURAÇÃO DO TRABALHO TEMPORÁRIO





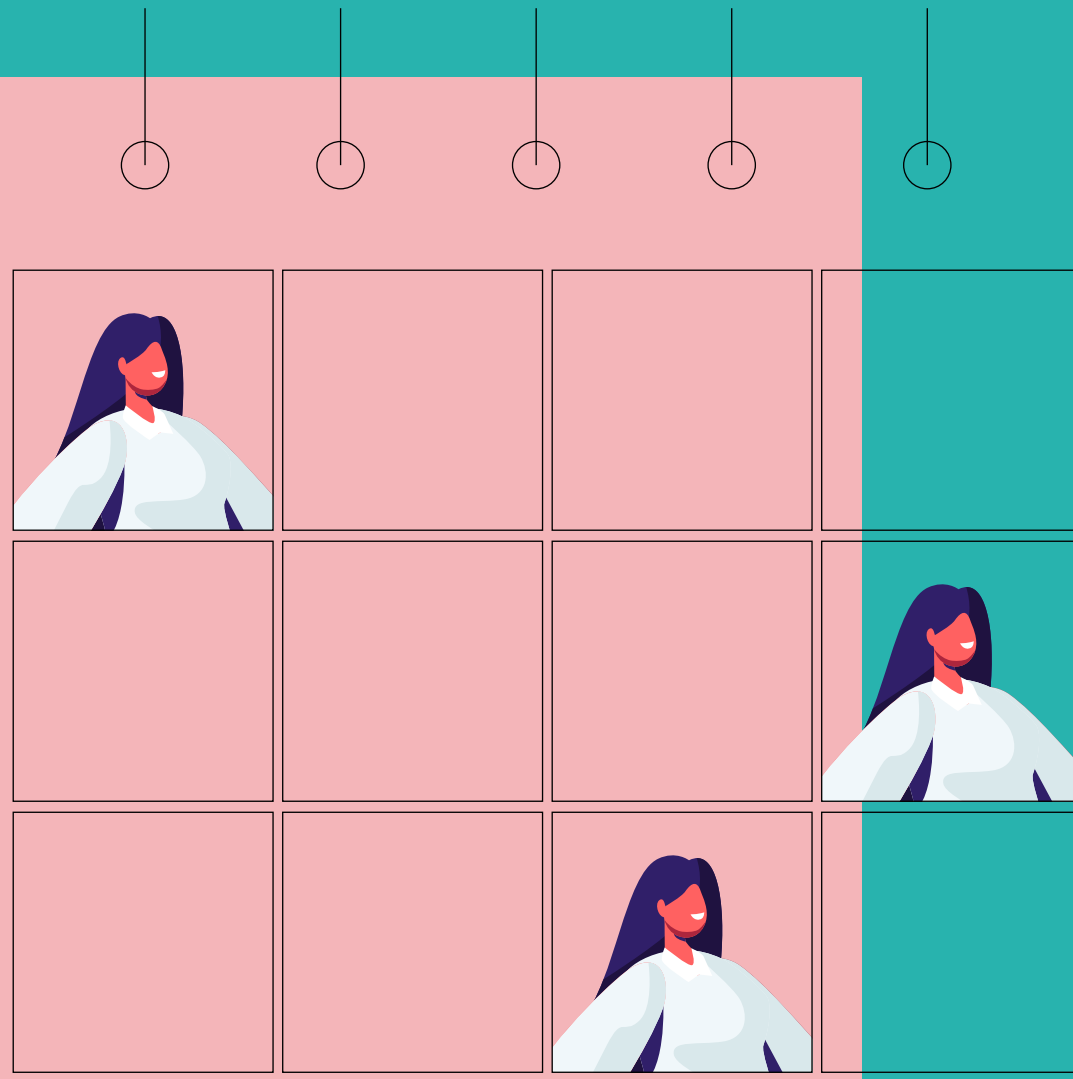


O prazo de duração do contrato de trabalho temporário pode ser de até 180 dias corridos, independentemente de a prestação de serviços ocorrer em dias consecutivos ou não.

Mas se as condições que justificaram a solicitação do trabalho temporário se mantiverem após esse período, é possível prorrogar o prazo por mais 90 dias.

Desse modo, o trabalho temporário pode contemplar 270 dias corridos, o equivalente a nove meses consecutivos.

A empresa interessada no trabalho temporário não necessariamente precisa solicitar um empregado temporário por 180 dias, pois pode fechar contrato por períodos mais curtos.



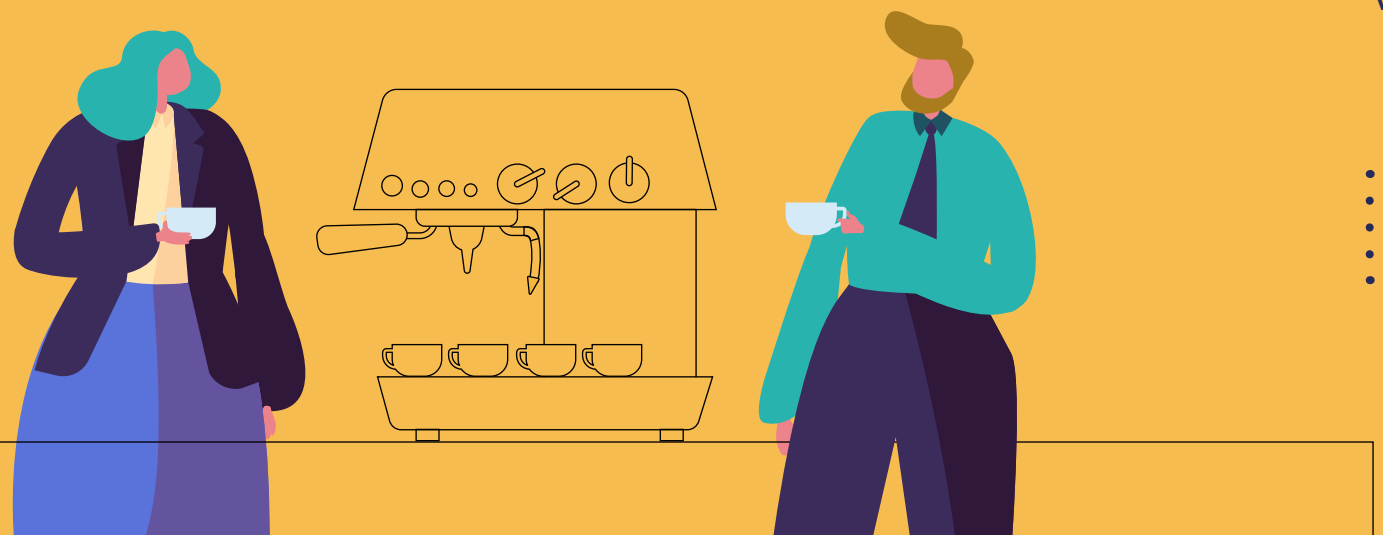
O empreendedor precisa ficar ciente de um aspecto importante: em caso de nova solicitação de trabalho temporário, um funcionário só pode ser realocado novamente em um estabelecimento no qual já tenha prestado serviço após 90 dias do término do contrato anterior. Do contrário, caracteriza-se vínculo empregatício entre a empresa tomadora do serviço e o empregado temporário.



RELAÇÃO COM O EMPREGADO TEMPORÁRIO

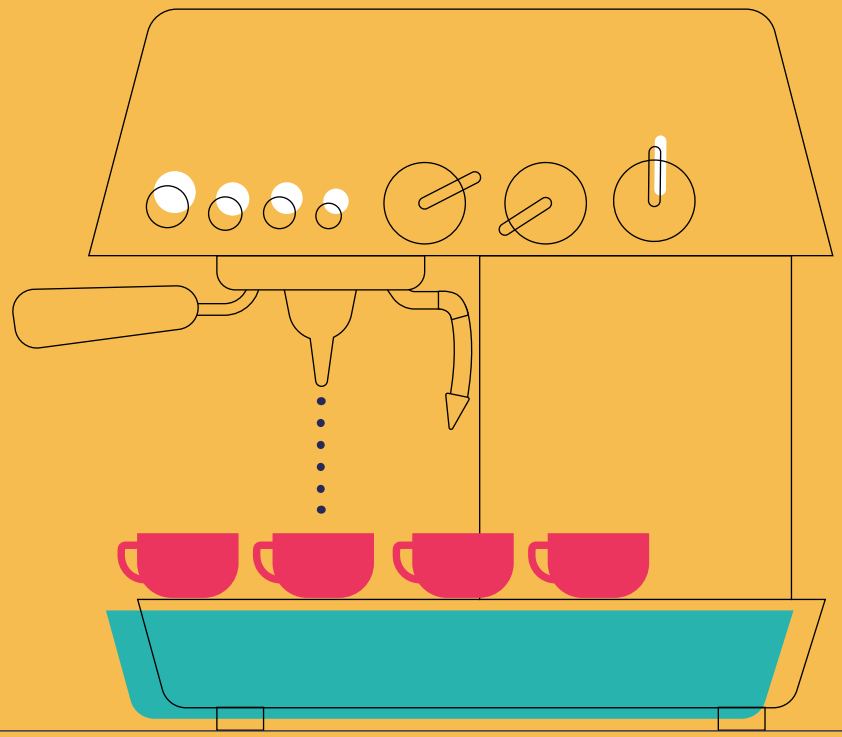
Embora o trabalhador temporário seja, na prática, funcionário da empresa dessa modalidade, a empresa tomadora do serviço pode lhe dar ordens sobre como o serviço deve ser realizado.

Essa prerrogativa foi estabelecida no Decreto n.º 10.060/2019, que regulamentou o trabalho temporário. Antes dessa decisão, o tomador não podia dar ordens diretas ao empregado temporário sob o risco de formação de vínculo de emprego.



Com isso, era preciso solicitar à prestadora do serviço que informasse o funcionário a respeito de qualquer nova indicação de como as atividades deveriam ser feitas. Este é o motivo que justifica a demanda.

Desde a promulgação do decreto, o empreendedor pode se valer dos poderes técnico, disciplinar e diretivo, com a possibilidade de orientar diretamente os temporários colocados à sua disposição sem a necessidade de intermediação da empresa de trabalho temporário.



Inclusive, em caso de má conduta, indisciplina, insubordinação, ociosidade e abandono do emprego por parte do funcionário temporário, entre outras situações, a empresa para a qual ele presta serviço pode tomar a decisão de demiti-lo por justa causa.



É POSSÍVEL EFETIVAR UM EMPREGADO TEMPORÁRIO?



Em geral, empregados em trabalho temporário anseiam por uma vaga efetiva. Não é raro, diante do desempenho desses profissionais, as empresas que recebem seus serviços se interessarem por mantê-los em seu quadro funcional.



A contratação de um temporário na modalidade efetiva pode ser feita após o término do contrato temporário. Para a contratação durante a vigência do contrato, como não há impedimento legal, as empresas devem verificar a existência de cláusulas nos contratos celebrados, pois a lei trata apenas da admissão após o término do contrato de trabalho temporário.

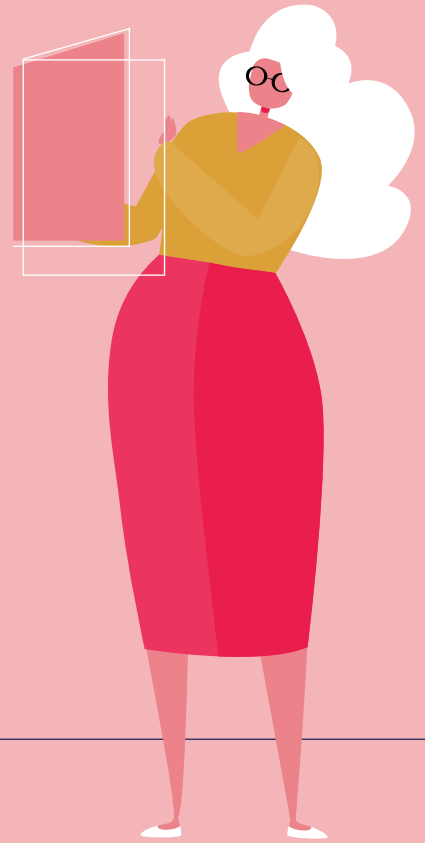
Como o trabalhador é funcionário da empresa prestadora, nessa hipótese, por exemplo, teria de ser realizada uma rescisão contratual por mútuo acordo, na qual as verbas rescisórias seriam devidas pela metade (nova possibilidade dada pela Reforma Trabalhista), ou o empregado pediria demissão. Contudo, é preciso cautela, para não abalar o contrato civil existente entre as partes (tomadora e cliente).

Há uma particularidade importante nesse procedimento: é proibida a aplicação do contrato de experiência.

A empresa e o trabalhador já se conhecem, por isso, não há sentido em impor um período de teste.



DIREITOS DOS EMPREGADOS TEMPORÁRIOS



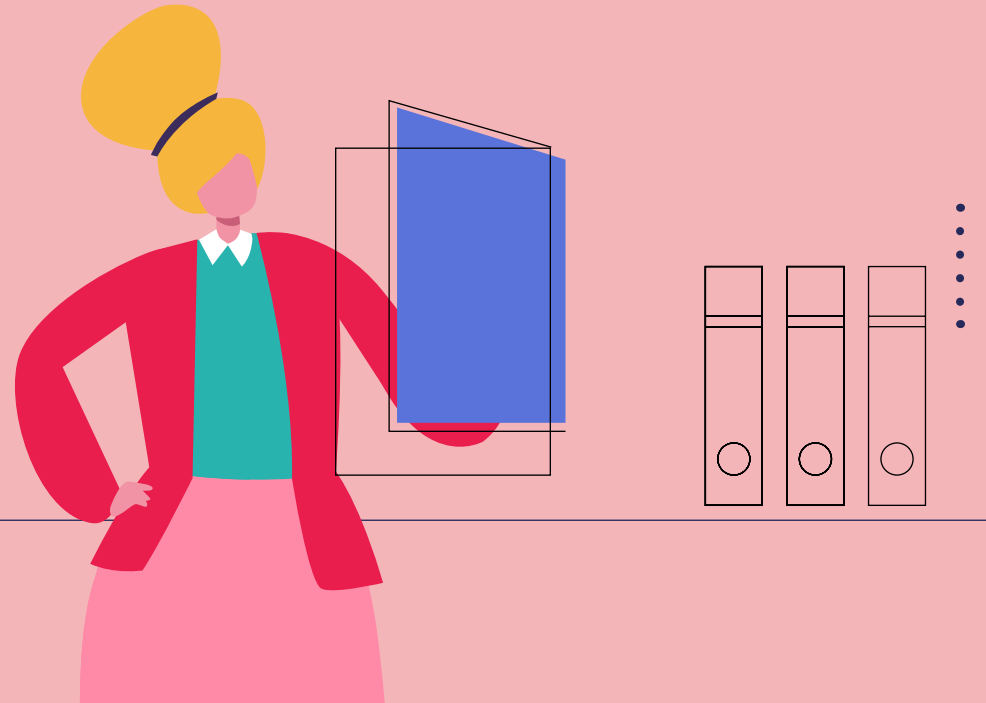
O vínculo de emprego do trabalhador temporário é com a empresa de trabalho nessa modalidade.

Portanto, a prestadora do serviço, no papel de empregadora, é responsável por recolher os encargos trabalhistas e previdenciários do temporário; e não a tomadora do serviço.

No contrato de trabalho, devem ser descritos os direitos conferidos ao temporário e a empresa na qual ele será alocado.

Como o temporário é recrutado para atuar em uma atividade em que há outros trabalhadores, sua remuneração deve ser equivalente à dos empregados da mesma categoria da empresa tomadora do serviço, além de receber benefícios semelhantes.

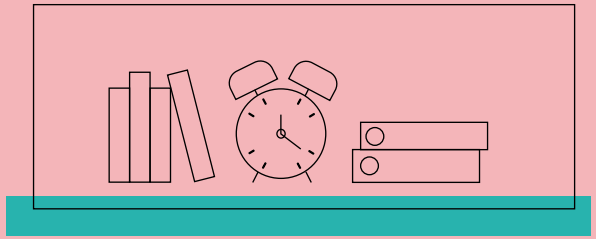
Vale mencionar que os efeitos da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) aplicados aos funcionários diretos da empresa tomadora do serviço se estendem ao temporários.



Ademais, os empregados temporários têm direito ao pagamento de férias proporcionais nos casos de dispensa sem justa causa, pedido de demissão ou término do contrato de trabalho.

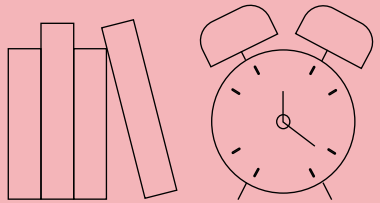
A jornada de trabalho do temporário corresponde à aplicada aos demais funcionários da empresa tomadora do serviço.

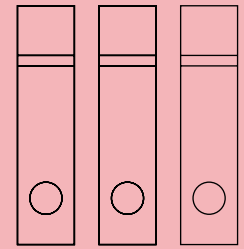






Ele também tem direito ao descanso semanal remunerado (normalmente, o domingo, mas não é regra), ao adicional noturno e ao pagamento de horas extras.





Por fim, é importante ter em mente a existência de uma particularidade do trabalho temporário. O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 18 de novembro de 2019, decidiu que não há estabilidade provisória para gestantes admitidas nessa modalidade, pois se trata de um vínculo de emprego com prazo determinado para acabar, além de atender apenas a situações excepcionais, em que não haja expectativa de continuidade da relação de emprego.

ACIDENTE DE TRABALHO



Em caso de acidente de trabalho envolvendo o temporário, o estabelecimento deve entrar em contato o mais rápido possível com a empresa de trabalho temporário.

Para minimizar as chances de acidentes ou doenças ocupacionais, a legislação determina que a empresa tomadora do serviço coloque à disposição dos temporários os mesmos atendimentos médico e ambulatorial, além da área de refeição destinados aos empregados efetivos.

FISCALIZAÇÃO DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO



Por ser a empregadora, a empresa de trabalho temporário deve recolher as contribuições previdenciárias, efetuar o pagamento dos encargos trabalhistas e proceder com todos os registros necessários do trabalhador temporário.

No entanto, isso não significa que a empresa tomadora do serviço não tenha nenhuma responsabilidade sobre o cumprimento das obrigações legais. Pelo contrário, o estabelecimento que recebe esses profissionais deve fiscalizar se a empresa de trabalho temporário está em dia com esses pagamentos e com os salários dos funcionários.

De acordo com a legislação, em caso de o trabalhador temporário entrar na Justiça contra a empresa de trabalho temporário, o estabelecimento tomador do serviço pode responder subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que manteve contrato civil com a prestadora do serviço.

Responsabilidade subsidiária significa que, caso a empresa de trabalho temporário não tenha recursos e bens suficientes para saldar eventuais débitos trabalhistas, a empresa tomadora do serviço poderá ser responsabilizada pelo pagamento dessas dívidas.





A lei ainda prevê que, se a empresa de trabalho temporário falir, a responsabilidade passa a ser solidária, isto é, o empregado temporário pode cobrar seus direitos diretamente da tomadora do serviço.

Por isso, a FecomercioSP recomenda que, antes de assinar um contrato com uma empresa de trabalho temporário, o empreendedor procure estar ciente das condições financeiras, da reputação e do registro da organização.

Nesse sentido, busque informações sobre a empresa com a qual pretende fechar negócio na junta comercial do Estado em que atua, veja quem são os sócios, se o enquadramento societário (Eireli, Ltda., etc.) corresponde ao divulgado, verifique se o capital social condiz com a oferta de trabalhadores temporários e, o mais importante, o seu registro no Ministério da Economia. O cadastro de empresas ativas e registradas ainda pode ser consultado no site do extinto Ministério do Trabalho: http://www3.mte.gov.br/internet/sirett/consulta/consultarRegistroEmpresaFormulario.asp.



Durante a vigência do contrato de prestação de serviço, solicite que a empresa de trabalho temporário apresente, mensalmente, sob pena de retenção de notas ou não liberação de pagamentos, as guias pagas referentes a FGTS, INSS e verbas trabalhistas dos funcionários temporários à disposição da sua empresa.

Lembre-se de que essas ações são necessárias para se precaver de eventuais questionamentos na Justiça – principalmente de que a empresa tomadora não foi diligente na contratação.



VANTAGENS DO TRABALHO TEMPORÁRIO

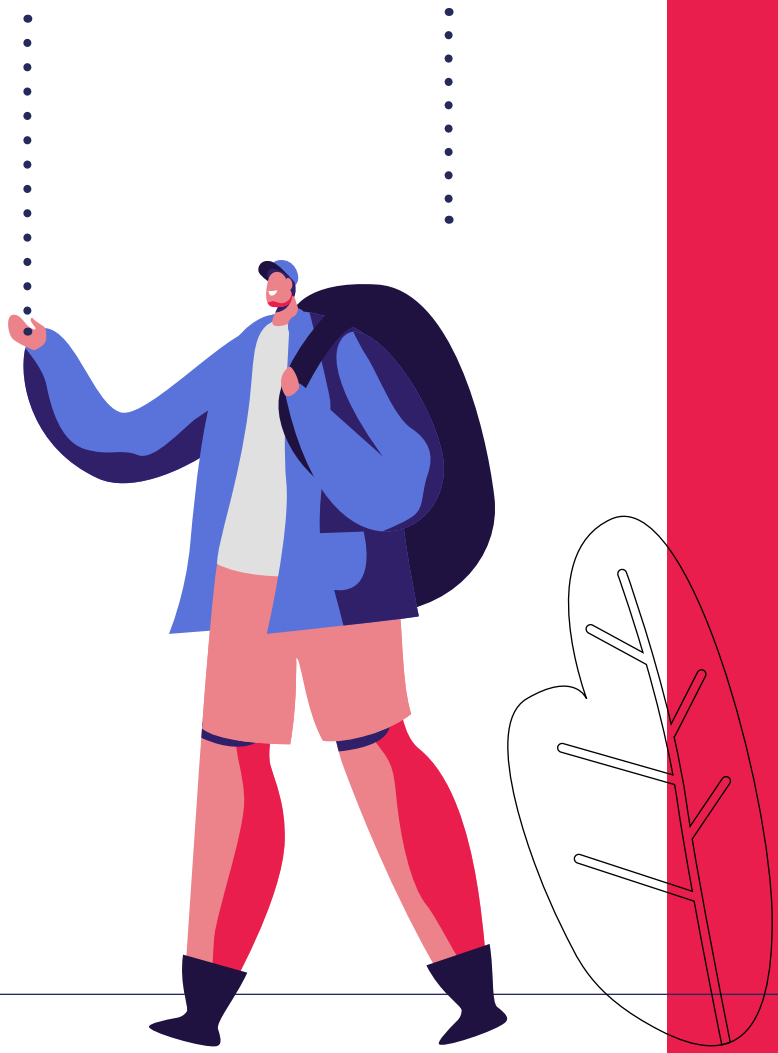


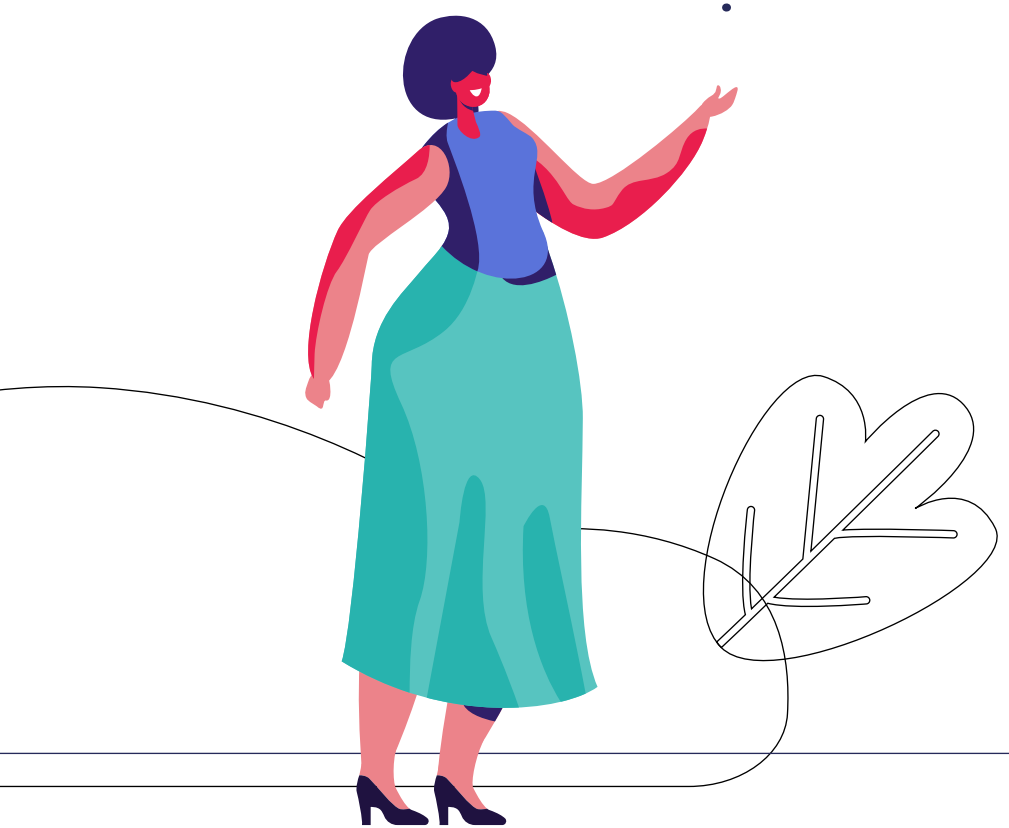
O trabalho temporário é um recurso valioso para as empresas que atuam em setores marcados por picos sazonais.

Se a modalidade não existisse, os estabelecimentos não teriam a mesma facilidade para aumentar, nos momentos necessários, o quadro de funcionários para atender à demanda de clientes ou “encorpar” a produção.

Esse modelo de trabalho também se mostra uma alternativa interessante para manter postos de trabalho preenchidos durante períodos de ausência de funcionários efetivos, independentemente se por férias, alguma licença médica ou concessão de benefício previdenciário, licença-maternidade ou auxílio-doença.

De todo modo, a FecomercioSP reitera a importância de fiscalizar as empresas de trabalho temporário antes de assinar um contrato e, durante a prestação do serviço, acompanhar se as obrigações trabalhistas e previdenciárias dos temporários estão sendo cumpridas por parte da empregadora.

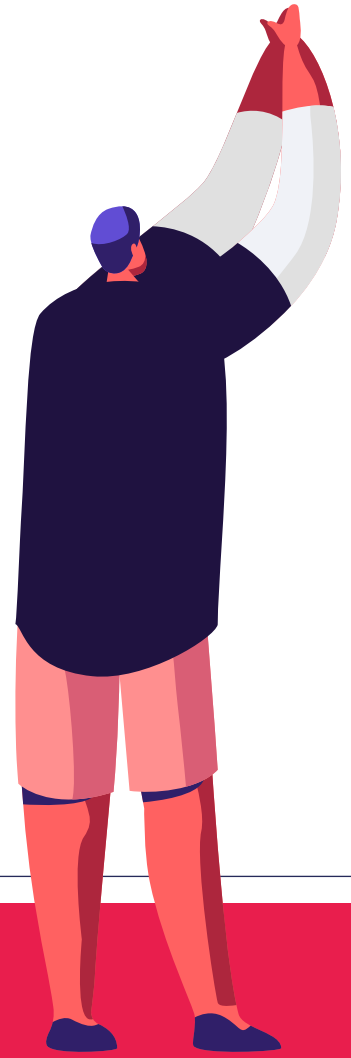




Sobre a utilização dessa modalidade: também é relevante que o empreendedor avalie as necessidades do negócio. Atualmente, a legislação propicia outras opções para organizar o quadro funcional, como o trabalho intermitente (modelo em que a prestação de serviço não é contínua, mostrando-se uma opção interessante para cobrir dias nos quais a demanda é mais intensa), a jornada parcial (modalidade na qual o expediente

semanal não ultrapassa 30 horas) e a terceirização (quando outra empresa assume a responsabilidade pelo cumprimento de uma função ou setor do estabelecimento).

Cada modelo de contratação tem suas vantagens, ainda que o temporário se mostre bastante proveitoso para as três partes que o compõem: trabalhadores voltam ao mercado de trabalho, empresas de trabalho temporário atendem clientes e empresas tomadoras do serviço ampliam o quadro funcional quando precisam.



TIPO DE CONTRATO	TRABALHISTA, PESSOAL	COMERCIAL, ENTRE EMPRESAS	COMERCIAL, ENTRE EMPRESAS
Em que situações é feito	Não há restrição; pode ser por aumento na demanda ou por atividades de caráter transitório	Não há restrição	Necessidades pontuais: períodos de alta demanda ou substituição temporária de trabalhador efetivo
Quem pode contratar	Não há restrição	Não há restrição	Empresas com capital social mínimo de R$ 10 mil
Para que tipo de atividade pode ser feito	É usual ocorrer para atividades não rotineiras da empresa	Qualquer um	É usual ocorrer para atividades contínuas, como o setor de vendas
Quantos funcionários podem ser contratados assim	Não há restrição	Não há restrição	Depende do capital social declarado da empresa
Remuneração	Acertada entre empresa e trabalhador	Definida pela contratada	Deve ser semelhante à de funcionários efetivos da tomadora de serviços na mesma função
Com quem é feito o contrato	Diretamente com o funcionário	Com a empresa contratada	Com a empresa intermediária

TIPO DE CONTRATO	TRABALHISTA, PESSOAL	COMERCIAL, ENTRE EMPRESAS	COMERCIAL, ENTRE EMPRESAS
Quem seleciona	A empresa	A empresa contratada	A empresa intermediária
A quem o trabalhador responde	Diretamente à empresa	À empresa contratada; quaisquer reclamações sobre a conduta do trabalhador devem ser feitas a ela	À empresa intermediária, mas a tomadora pode por lei lhe dar orientações sobre como exercer suas atividades; em caso de má conduta, pode ser demitido pela intermediária
Prazo do contrato	Definido pela empresa	Depende da contratada; não há vínculo entre o trabalhador e a empresa onde presta serviços	Definido em contrato civil entre a tomadora de serviços e a prestadora, com limite máximo de 180 dias prorrogáveis por outros 90
Ex-funcionários podem?	Sim	Só após 18 meses; antes disso, pode ser considerado fraude	Não está previsto
Frequência na empresa	Definida pela empresa	Definida pela contratada; o que é contratado são os serviços, podendo haver rodízio de pessoal	Definida pela empresa
Ordens avulsas	Podem ser pedidas diretamente ao funcionário	Devem ser acertadas com a empresa contratada	Podem ser pedidas diretamente ao funcionário

TIPO DE CONTRATO	TRABALHISTA, PESSOAL	COMERCIAL, ENTRE EMPRESAS	COMERCIAL, ENTRE EMPRESAS
Faltas	Descontadas ou compensadas; empresa fica sem o serviço naquele dia	Cobertas por outro funcionário da empresa terceirizada	Descontadas ou compensadas; empresa fica sem o serviço no dia
Refeitório e ambulatório	Pode usar	Pode usar	Pode usar
Treinamento	Deve ser oferecido pela empresa	Deve ser oferecido pela contratada	Deve ser oferecido pela contratada
Efetivação			Pode ocorrer após o término do contrato temporário, mas nesse caso a admissão é direta, sem os três meses de teste garantidos na CLT; saída da intermediária depende de acordo entre as três partes

PRESIDENTE
Abram Szajman

SUPERINTENDENTE
Antonio Carlos Borges

FECOMERCIOSP
REPRESENTA MUITO PARA VOCÊ

Rua Dr. Plínio Barreto, 285
Bela Vista • São Paulo

11 3254-1700 • fax 11 3254-1650

www.fecomercio.com.br

PRODUÇÃO TUTU
OUTUBRO 2022

