

DEPARTAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA

ADM – 207/2014 - 14/11/2014

BOLETIM 093/2014

Trabalho temporário tem novas normas de fiscalização definidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

Por meio da norma em referência, foram divulgadas as novas diretrizes a serem observadas pela fiscalização do MTE em relação ao trabalho temporário, entre as quais destacamos que, no entender deste órgão:

a) trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender a:

I - necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente; ou

II - acréscimo extraordinário de serviços, assim considerado o aumento excepcional da atividade da empresa ou de setor dela, provocado por um fato determinado e identificável. Não se consideram extraordinários os acréscimos de serviço comuns do ramo de negócio do tomador e que façam parte do risco do empreendimento, bem como os decorrentes do crescimento da empresa, da expansão de seus negócios ou da abertura de filiais;

b) a empresa tomadora ou cliente pode ser responsabilizada pelo vínculo empregatício com o trabalhador temporário em caso de irregularidade na locação de mão de obra, conforme disposto no art. 9º da CLT;

c) consideram-se irregulares o recrutamento e a seleção de trabalhadores temporários realizado pelo próprio tomador da mão de obra;

d) é vedada a contratação de mão de obra temporária por empresa tomadora ou cliente cuja atividade econômica seja rural;

e) quando antecipada, a rescisão enseja o pagamento da indenização prevista no art. 479 da CLT, da multa rescisória de 40% do FGTS (art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/1990) e da indenização prevista no art. 12, alínea "f", da Lei nº 6.019/1974;

f) considera-se irregular, sem prejuízo de outras constatações, o trabalho temporário prestado nas seguintes situações:

I - utilização sucessiva de mão de obra temporária para atender ao mesmo motivo justificador, inclusive quando fornecida por diferentes empresas de trabalho temporário;

II - celebração de sucessivos contratos em que figure o mesmo trabalhador, para atender ao mesmo motivo justificador, ainda que a intermediação seja feita por diferentes empresas de trabalho temporário;

III - utilização de contrato de trabalho temporário com finalidade de contrato de experiência;

IV - substituição de quadro próprio da empresa tomadora por trabalhadores temporários;

V - contratação de trabalhador temporário por acréscimo extraordinário de serviços cuja atividade desempenhada não exista na tomadora;

g) é lícita a celebração de um único contrato com um mesmo trabalhador temporário para substituir mais de um empregado do quadro permanente, sucessivamente, nos casos de férias ou outro afastamento legal, desde que tal condição esteja indicada expressamente no contrato firmado e o prazo seja compatível com a substituição de todos os empregados.

Fonte: **Editorial IOB**

Confira abaixo a íntegra da legislação em comento:

Instrução Normativa SIT nº 114, de 05.11.2014 - DOU de 12.11.2014

Estabelece diretrizes e disciplina a fiscalização do trabalho temporário regido pela Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974 , pelo Decreto nº 73.841, de 13 de março de 1974 , e pela Portaria nº 789, de 2 de junho de 2014.

O Secretário de Inspeção do Trabalho, no exercício da competência prevista no Decreto nº 5.063, Anexo I, art. 14, Incisos I e XIII, de 3 de maio de 2004 , e na Portaria nº 483, Anexo VI, art. 1º, Incisos I e XIII, de 15 de setembro de 2004,

Resolve:

Art. 1º O Auditor Fiscal do Trabalho - AFT, na fiscalização do trabalho temporário, deve observar o disposto nesta instrução normativa.

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

§ 1º Acréscimo extraordinário de serviços é o aumento excepcional da atividade da empresa ou de setor dela, provocado por um fato determinado e identificável.

§ 2º Não se consideram extraordinários os acréscimos de serviço comuns do ramo de negócio do tomador e que façam parte do risco do empreendimento, bem como os decorrentes do crescimento da empresa, da expansão de seus negócios ou da abertura de filiais.

§ 3º Demandas sazonais, entendidas como aquelas que, embora previsíveis, representam um aumento expressivo e significativo na atividade da empresa para atender a um evento episódico no decorrer do ano, justificam a contratação por acréscimo de extraordinário de serviços.

Art. 3º A regularidade da locação de mão de obra temporária está condicionada à observância estrita tanto dos requisitos formais quanto dos requisitos materiais da legislação aplicável.

Parágrafo único. A empresa tomadora ou cliente pode ser responsabilizada pelo vínculo empregatício com o trabalhador temporário em caso de irregularidade na locação de mão de obra, conforme disposto no art. 9º da CLT .

Art. 4º A empresa de trabalho temporário tem seu funcionamento condicionado ao registro no Ministério do Trabalho e Emprego, observados os procedimentos estabelecidos pelo órgão.

§ 1º O registro regular da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho e Emprego é requisito de validade essencial do contrato de trabalho temporário, devendo ser

observado o disposto no art. 3º desta Instrução Normativa.

§ 2º A atividade de locação de mão de obra é exclusiva da empresa de trabalho temporário, não podendo ser transferida a terceiros, mesmo em locais em que não possua filial, agência ou escritório.

§ 3º Considera-se irregular o recrutamento e a seleção de trabalhadores temporários realizado pelo próprio tomador da mão de obra.

Art. 5º É lícito à empresa tomadora ou cliente exercer, durante a vigência do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, o poder diretivo sobre o trabalhador colocado à sua disposição, inclusive em tarefas vinculadas à sua atividade-fim.

Art. 6º Somente trabalhadores devidamente qualificados podem ser contratados na modalidade de contrato temporário.

§ 1º Considera-se trabalhador devidamente qualificado aquele tecnicamente apto a realizar as tarefas para as quais é contratado.

§ 2º O treinamento para ambientação no posto de trabalho e os referentes às normas de saúde e segurança promovidas pela empresa tomadora são compatíveis com a forma de contratação temporária.

Art. 7º O AFT deverá verificar o estrito atendimento aos seguintes requisitos:

I - formais:

- a) registro regular da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho e Emprego;
- b) tomada de mão de obra temporária feita por empresa urbana;
- c) existência de contrato escrito ou aditivo contratual entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente para cada contratação de trabalho temporário;
- d) duração do contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não superior a três meses, ressalvadas as exceções previstas na Portaria MTE nº 789, de 02 de abril de 2014, devendo ser indicadas expressamente as datas de início e término no instrumento firmado entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviço ou cliente;
- e) existência de cláusula constante do contrato entre empresa de trabalho temporário e tomadora ou cliente descrevendo expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, sendo insuficiente a mera indicação da hipótese legal - acréscimo extraordinário de serviços ou substituição de quadro regular e permanente;
- f) existência de contrato firmado entre a empresa de trabalho temporário e cada um dos trabalhadores, nele constando as datas de início e término do contrato, além de elencar os direitos conferidos pela lei.

II - materiais:

- a) comprovação do motivo alegado no contrato entre a empresa de trabalho temporário e o tomador ou cliente, por meio de apresentação de informações específicas, tais como dados estatísticos, financeiros ou contábeis concretos relativos à produção, vendas ou prestação de serviços, no caso de acréscimo extraordinário de serviços, ou, no caso de substituição de quadro permanente, por meio da indicação do trabalhador substituído e causa de afastamento;

b) compatibilidade entre o prazo do contrato de trabalho temporário e o motivo justificador alegado;

c) comprovação da justificativa apresentada nos casos de solicitação de prorrogação de contrato por prazo superior a três meses, nos termos da Portaria MTE nº 789, de 2014 .

§ 1º É vedada a contratação de mão de obra temporária por empresa tomadora ou cliente cuja atividade econômica seja rural.

§ 2º A solicitação de mão de obra pela tomadora à empresa de trabalho temporário, ainda que formalizada por qualquer meio, não afasta a obrigatoriedade de instrumento contratual escrito em cada contratação.

§ 3º No contrato de trabalho firmado entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador não há necessidade de indicação do motivo da contratação.

§ 4º As informações relativas aos contratos de trabalho temporário estão disponíveis no Sistema de Registro de Empresa de Trabalho Temporário - SIRETT, prestadas pela Empresa de Trabalho Temporário, nos termos do art. 7º da Portaria MTE nº 789, de 02 de abril de 2014 .

Art. 8º A rescisão por término do contrato de trabalho temporário acarreta o pagamento de todas as verbas rescisórias, calculadas proporcionalmente à duração do contrato e conforme o tipo de rescisão efetuada.

§ 1º Quando antecipada, a rescisão enseja o pagamento da indenização prevista no art. 479 da CLT , da multa rescisória do FGTS prevista no art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036, de 1990 , e da indenização prevista no art. 12, alínea f, da Lei nº 6.019, de 1974 .

§ 2º A data de término do contrato deve ser determinada na assinatura do contrato de trabalho temporário, sendo irregular sua definição posteriormente ao início da prestação dos serviços pelo trabalhador.

Art. 9º Considera-se irregular, sem prejuízo de outras constatações, o trabalho temporário prestado nas seguintes situações:

I - utilização sucessiva de mão de obra temporária para atender ao mesmo motivo justificador, inclusive quando fornecida por diferentes empresas de trabalho temporário;

II - celebração de sucessivos contratos onde figure o mesmo trabalhador, para atender ao mesmo motivo justificador, ainda que a intermediação seja feita por diferentes empresas de trabalho temporário;

III - utilização de contrato de trabalho temporário com finalidade de contrato de experiência;

IV - substituição de quadro próprio da empresa tomadora por trabalhadores temporários; e

V - contratação de trabalhador temporário por acréscimo extraordinário de serviços cuja atividade desempenhada não exista na tomadora.

Parágrafo único. É lícita a celebração de um único contrato com um mesmo trabalhador temporário para substituir mais de um empregado do quadro permanente, sucessivamente, nos casos de férias ou outro afastamento legal, desde que tal condição esteja indicada expressamente no contrato firmado e o prazo seja compatível com a substituição de todos os empregados.

Art. 10. Na hipótese legal de substituição transitória de pessoal regular e permanente são possíveis tanto a celebração de contrato de trabalho temporário por prazo superior a três meses, quanto a sua prorrogação, desde que previamente autorizadas pelo MTE, nos termos dos arts. 2º e 3º, da Portaria MTE nº 789, de 2014 .

Art. 11. Na hipótese legal de acréscimo extraordinário de serviços, a contratação do trabalhador temporário é limitada a três meses, podendo superar tal prazo apenas por meio de prorrogação previamente autorizada pelo MTE, nos termos previstos na Portaria MTE nº 789, de 2014 .

§ 1º Na hipótese de prorrogação prevista no caput, o AFT deve verificar se foram apresentados elementos fáticos que demonstrem a permanência do motivo justificador da contratação.

§ 2º É vedado às empresas inovar, durante a ação fiscal, as justificativas anteriormente apresentadas no SIRETT.

Art. 15. Constatada a cobrança pela empresa de trabalho temporário de qualquer importância do trabalhador, mesmo a título de mediação, salvo os descontos previstos em lei, o AFT deve comunicar este fato à Seção de Relações do Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, sem prejuízo da lavratura dos competentes autos de infração.

Art. 16. Cabe ao AFT verificar o cumprimento do art. 8º da Lei nº 6.019, de 1974 , e da Portaria MTE nº 789, de 2014 , quanto à obrigatoriedade da prestação de informações pela empresa de trabalho temporário para o Estudo de Mercado, atentando para os prazos fixados, a falta de envio das informações, bem como incorreções ou omissões em sua prestação.

Art. 17. Esta Instrução Normativa entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 18. Revogam-se os arts. 6º ao 14 da Instrução Normativa nº 03, de 1º de setembro de 1997.

PAULO SÉRGIO DE ALMEIDA

Departamento Jurídico Trabalhista
Drausio A. V. B. Rangel – Consultoria