

RELATS
ECONOMÍA Y TRABAJO
PANORAMA SOBRE O TRABALHO TEMPORÁRIO
NO BRASIL

Lilian Rose Arruda

Dra em Ciências Sociais – PUCSP

Pesquisadora Instituto Observatório Social

2016

**Uma primera version fue publicada em 2013 por
CSA/CSI em Tercerización mediante agencias de
trabajo temporal em Alatina, San Pablo.**

Introdução

Entre os anos 2011-2012, apesar da desaceleração da economia, o número de trabalhadores temporários no Brasil teve um aumento e um dos fatores pode ter sido o crescimento econômico e do setor de serviços no período. No período 2012-2013, contudo, houve uma retração do

setor influenciado pelo baixo crescimento econômico brasileiro.

O Brasil tem uma situação inusitada, uma vez que há uma legislação que restringe a contratação temporária. A regulação brasileira sobre trabalho temporário, como era de se esperar, suscita diferentes visões por parte dos sindicatos e das associações empresariais. Setores empresariais reivindicam uma legislação mais flexível, em que a contratação de trabalhadores/as temporários/as seja facilitada e os prazos dos contratos sejam maiores. Com a eleição de 2014, a composição do Congresso Nacional facilitou a introdução de pautas pouco favoráveis à classe trabalhadora como, por exemplo, a tramitação o projeto de lei que regula a terceirização. O projeto que flexibiliza o trabalho temporário, contudo, está aguardando encaminhamento na Câmara dos Deputados desde 2011.

Este trabalho procura fazer um panorama do setor de trabalho temporário no Brasil, a regulação vigente e abordar os pontos de vista empresarial e sindical sobre o tema.

1. Dados do setor

No Estado de São Paulo, as empresas de trabalho temporário são representadas pelo Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo (SINDEPRESTEM). O SINDEPRESTEM é um sindicato patronal de influência nacional para o setor. As atividades setoriais desenvolvidas pelas empresas representadas pelo SINDEPRESTEM no período 2012-2013 são as seguintes¹:

- **consultoria em recursos humanos:** recrutamento e seleção. Entre empresas atuantes no setor de trabalho temporário, 65% prestam esse tipo de serviço; entre as pessoas que trabalham neste segmento, 58% são homens e 42% são mulheres;
- **serviços auxiliares:** manutenção, serviços gerais e administrativos, construção civil, assistência técnica, telefonia, operação de elevadores. Entre as empresas atuantes no setor, 50% prestam esse tipo de serviço; entre as pessoas que trabalham neste segmento, 56% são homens e 44% são mulheres;
- **bombeiro civil:** atividades desenvolvidas por empresas qualificadas e especializadas por empresas em técnicas de

¹ SINDEPRESTEM. 5ª Pesquisa Setorial 2010-2011. P. 14-23.

prevenção e combate a incêndios, contempla treinamento, capacitação de profissionais, bem como a utilização de EPIs especiais e equipamentos de alta complexidade e, também, supervisão de instalações. Entre as empresas atuantes no setor, 3% prestam esse tipo de serviço, entre as pessoas que trabalham no segmento, 97% são homens e 3% são mulheres;

- **logística:** movimentação de materiais, manuseio de produtos e mercadorias localizados principalmente em centros de distribuição e aeroportos. Entre as empresas atuantes no setor, 25% prestam esse tipo de serviço; entre as pessoas que trabalham no segmento, 88% são homens e 12% são mulheres.

- **leitura e entrega de documentos:** entregas de contas de água, luz boletos bancários e documentos bancários. Entre as empresas que atuam no segmento 2 % prestam esse tipo de serviço; entre as pessoas que trabalham no segmento 93% são homens e 7% são mulheres;

- **controle de acesso:** recepção, portaria, orientação de estacionamento, atendimento, controle de acesso, monitoramento. Entre as empresas que atuam no segmento 42% prestam esse tipo de serviço; entre as pessoas que trabalham no segmento 75% são homens e 25% são mulheres;

- **promoção e merchadising:** fiscalização de lojas, reposição de mercadorias, promoção e merchandising, degustação de produtos. Entre as empresas que atuam no segmento 20% prestam esse tipo de serviço; entre as pessoas que trabalham no segmento 30% são homens e 70% são mulheres;

- **serviços a bancos:** processamento e movimentação de documentos, atividades de apoio e suporte, atendimento e logística administrativa. Entre as empresas que atuam no segmento 5% prestam esse tipo de serviço; entre as pessoas que trabalham no segmento 52% são homens e 48% são mulheres;

- **trabalho temporário** (Lei Federal 6019/74): atende a demandas sazonais ou substituição de empregados efetivos afastados. Entre as empresas que atuam no segmento 85% prestam esse tipo de serviço; entre as pessoas que trabalham no segmento 58% são homens e 42% são mulheres.

- **estágios:** Entre as empresas que atuam no segmento 15% prestam esse tipo de serviço; entre as pessoas que trabalham no segmento 55% são homens e 45% são mulheres.

Ainda de acordo com o SINDEPRESTEM, o número total de empresas de trabalho terceirizável no Brasil em 2012-2013 eram os seguintes: 35.000 empresas, 2.281.000 trabalhadores e faturamento de R\$ 81,22 bilhões.

Nota-se que o número de trabalhadores atuando no setor vem caindo no último quinquênio, mas o faturamento do setor não sofreu quedas.

Tabela 1 - Informações gerais sobre trabalho temporário e serviços terceirizáveis

Período	Empresas	Trabalhadores	Faturamento (R\$)
2012/2013	35.586	2.281.000	81,22 bilhões/ano
2011/2012	35.261	2.374.000	73,9 bilhões/ano
2010/2011	34.086	2.604.000	70,0 bilhões/ano
2009/2010	32.640	2.541.000	62,3 bilhões/ano
2008/2009	31.807	2.391.000	57,6 bilhões/ano

Fonte: SINDEPRESTEM. 7ª Pesquisa Setorial 2012-2013

Ainda de acordo com pesquisa do SINDEPRESTEM, o número de trabalhadores temporários contratados teve uma queda entre o período 2012/2011 e 2012/2013, mas o número de terceirizados cresceu. O Brasil não tem, ainda, uma legislação que regule o trabalho terceirizado. Este é regulado, desde 1993, pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que proíbe a terceirização em atividades-fim, somente permitida em serviços de vigilância e limpeza. Há, contudo, fortes pressões de setores do empresariado para expandir as contratações de trabalhadores terceirizados para além desses serviços, em abril de 2015 foi aprovado na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei (PL) 4330 que libera a terceirização para atividades-fim. O PL foi transformado em Projeto de Lei da Câmara (PLC) 30/2015 e segue em tramitação no Senado Federal.

Para Confederação Nacional da Indústria (CNI), a terceirização é uma tendência mundial para se ganhar competitividade e produtividade.² Neste sentido, há fortes pressões do empresariado nacional para regular e legitimar esse tipo de contratação, situação que pode ter aumentado o número de trabalhadores terceirizados.

² OBSERVATÓRIO SOCIAL-REDLAT. *A situação do Trabalho Decente no Brasil*: indicadores socioeconômicos 2000-2015. São Paulo, setembro de 2015, p. 44. Disponível em: <http://www.redlat.net/site/blog/trabalho-decente-na-america-latina/>.

Tabela 2 - Número de trabalhadores temporários e terceirizados

	2012/2013	2012/2011	2010/2011	2009/2010	2008/2009
Total trabalhadores temporários	592.000	810.000	965.000	902.000	849.000
Total de trabalhadores terceirizados	1.689.000	1.564.000	1.475.000	1.639.000	1.542.000
Totais	2.281.000	2.374.000	2.440.000	2.541.000	2.391.000

Fonte: SINDEPRESTEM. 7ª Pesquisa Setorial 2012-2013

Contudo, há uma discrepância entre os números do SINDEPRESTEM do Registro Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que contabilizou 152.502 vínculos de trabalho temporário em dezembro de 2014 e 189.176 em dezembro de 2013. Esta discrepância pode estar nas diferentes metodologias

utilizadas pelo SINDEPRESTEM e pelo MTE. A primeira é uma pesquisa por amostragem entre pessoas jurídicas filiadas ao SINDEPRESTEM com números estimados; a segunda é um censo do trabalho formal, com números mais precisos, mas que envolve apenas o trabalho formal.

Ressalta-se que, conforme tabela abaixo, a maioria das contratações de trabalho temporário é realizada pelo setor de serviços.

Tabela 3 - Número de vínculos de trabalho temporário

IBGE Gr Setor	Vínculos de trabalho temporário Dez 2014	%	Vínculos de trabalho temporário Dez 2013	%
1 - Indústria	1.321	0,84	1.556	0,82
2 - Construção Civil	323	0,21	405	0,21
3 - Comércio	687	0,44	599	0,44
4 - Serviços	153.880	98,32	186.101	98,37
5 - Agropecuária	291	0,19	515	0,27

Total	156.502	100,00	189.176	100,00
-------	---------	--------	---------	--------

Fonte: RAIS/MTE

Percebe-se também que a maior parte das empresas (83,5%) está atuando no mercado há mais de 10 anos

Tabela 3 - Tempo de empresa no mercado 2012-2013

Tempo de empresa	%
Até 2 anos	2,5
Mais de 2 até 5 anos	4,5
Mais de 5 até 10 anos	9,5
Mais de 10 até 20 anos	52,5
Mais de 20 até 30 anos	21,5
Mais de 30 anos	9,5

Fonte: SINDEPRESTEM. 7ª Pesquisa Setorial 2012-2013

É interessante notar um número considerável das empresas que atuam no setor (45,5%) é de pequeno porte, com até 20 trabalhadores.

Tabela 4 - Tamanho das empresas de trabalho temporário em número de trabalhadores 2012-2013

Número de trabalhadores	%
Até 20	45,5
De 21 a 40	22,5
De 41 a 60	15,5
De 61 a 80	4,5
De 81 a 100	3,5
Acima de 100	8,5

Fonte: SINDEPRESTEM. 7ª Pesquisa Setorial 2012-2013

A tabela abaixo mostra que o trabalho temporário vem, crescentemente, sendo porta de entrada para o mercado de emprego. No biênio 2012/2013, o trabalho temporário era o 1º emprego para 17% dos trabalhadores contratados nesta modalidade.

Tabela 5 – 1º emprego – Trabalhadores temporários 2012-2013 (%)

1º emprego	2012/2013	2011/2012	2010/2011	2009/2010

Trabalho temporário	17,0	15,5	12,5	14,5
---------------------	------	------	------	------

Fonte: SINDEPRESTEM. 7ª Pesquisa Setorial 2012-2013

Segundo os dados da RAIS/MTE quase a metade dos trabalhadores formais com vínculos temporários (48,9%) estão na faixa etária de até 29 anos, indicando a tendência de este tipo de vínculo ser a porta de entrada para o mercado de emprego para os jovens.³

Tabela 6. Faixa etária de trabalhadores/as com vínculos temporários 2014

Faixa Etária	Vínculos Temporários	
		%
10 A 14	2	0,0
15 A 17	705	0,5
18 A 24	43.772	28,0
25 A 29	31.908	20,4
30 A 39	46.362	29,6

³ No Brasil, de acordo com o Estatuto da Juventude, os jovens se localizam na faixa etária entre 15 e 29 anos.

40 A 49	22.098	14,1
50 A 64	10.894	7,0
65 OU MAIS	759	0,5
Total	156.500	100,0

Fonte: RAIS/MTE

Os números acima indicam, portanto, que no Brasil as empresas de trabalho temporário estão pulverizadas em um número considerável de empresas de pequeno porte e são porta de entrada para o mercado de trabalho para jovens de até 29 anos. As mulheres fazem parte do maior contingente de profissionais do setor. A maior presença de mulheres e jovens pode estar relacionada à precariedade do emprego nesses grupos de trabalhadores/as.

Estudo realizado na Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da USP aponta que a geração de vagas de emprego temporário potencializa a formalização de empregos, mas também a rotatividade. O pesquisador Jonas Bicev pesquisou um período de 10 anos o mercado de emprego temporário (1998 a 2007) e concluiu que 60% das pessoas que recorrem às agências de emprego temporário ficam no mercado formal por 10 anos, mas têm

cerca de oito vínculos no período.⁴ De acordo com pesquisador os empregos obtidos por meio de agências são de profissionais com perfil de menor capacitação técnica e de mais fácil reposição como profissionais do comércio, vendas e telemarketing.

2- Contexto setorial

De acordo com Jismalia de Oliveira, presidenta da Associação Brasileira das Empresas de Serviços Terceirizáveis e de Trabalho Temporário (ASSERTTEM), as contratações temporárias estão, geralmente, relacionadas ao trabalho sazonal, principalmente no comércio, em algumas datas de maior movimento como Natal e Dia das Mães. De acordo com Oliveira, outros fatores podem dinamizar o setor de trabalho temporário: a desoneração do Imposto Sobre Produtos Industrializados (IPI) para o setor de automóveis e de produtos da linha branca (geladeiras, fogões, máquinas de lavar etc.).⁵

Representante da ASSERTTEM analisou as perspectivas do setor de trabalho temporário no Brasil para o ano de 2013: “Com a crise de qualidade na mão de obra brasileira, um nicho que havia diminuído a sua importância das empresas foi valorizado. Os serviços de Recrutamento &

⁴ Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/carreira-e-rh/agencias-de-emprego-incentivam-formalidade-mas-estimulam-rotatividade/42787/>.

⁵ Portal Terra, 21/09/2012. Disponível em: Acesso em: 24/10/2012.

Seleção estão aquecidos e crescem a cada dia na composição do faturamento das empresas prestadoras.”⁶

Em 2010, mesmo após a crise do capitalismo ocorrida em 2008 e 2009, as empresas de RH tiveram crescimento no Brasil, estratégias de empresas como a Gelre e a Manpower foi a de expandir a carteira de clientes agregando novos setores como o de construção civil⁷. Compreensível, uma vez que no período o PIB brasileiro teve crescimento de 7,5% nesse ano e, conseqüentemente, o Valor Adicionado Bruto (VAB) do setor de construção civil cresceu 11,6%, se configurou no maior crescimento dos 24 anos anteriores.⁸ O crescimento do setor se deu em virtude de três fatores: corte na taxa de juros, da ampliação do crédito – com o Banco Nacional do Desenvolvimento (BNDES) financiando o setor produtivo durante a crise financeira de 2009 – e das obras públicas de infraestrutura, atendendo ao Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), e de habitação, previstas no Programa Minha Casa, Minha Vida.⁹

Em relação às empresas de trabalho temporário, de acordo com representante da ASSERTTEM, o mercado prestador

⁶ Representante associação empresarial. Informações enviadas por e-mail em 30/10/2012.

⁷ Disponível em: <http://www.valor.com.br/arquivo/806881/cresce-demanda-por-servicos-de-rh#ixzz2APeSMOM7>.

⁸ Instituto Observatório Social. *Panorama do setor de construção civil*. P. 06. Não publicado.

⁹ Instituto Observatório Social. *Panorama do setor de construção civil*. P. 07. Não publicado.

está dividido em dois blocos empresariais: empresas multinacionais e grandes nacionais que têm como foco grandes contas e contratos de abrangência nacional, principalmente no comércio e promoção, trabalham volume. O segundo bloco é composto por empresas nacionais de pequeno e médio porte, que se dedicam a contratos regionais. O 1º bloco é mais competitivo, pois congrega contratos com quantidades maiores e preço mais baixo. As empresas multinacionais levam vantagem, pois o aporte de capital externo e a capacidade de investimento é maior em relação às nacionais. O grupo de multinacionais é pequeno no Brasil, com cerca de 15 empresas, a tendência é aumentar. No 2º bloco, por mais paradoxal que possa parecer, a competição é menor, pois fatores como atendimento "sob medida", eventual exclusividade e rapidez superam o conceito de "preço" e a relação é sustentada pelos diferenciais tangíveis.¹⁰

Outro fenômeno foi a efetivação de parcerias entre empresas nacionais e estrangeiras. A nacional Tradição se aliou em 2010 com a estadunidense Kelly Service, uma das maiores empregadoras do mundo, que injetou US\$ 20 milhões em suas operações no Brasil. As operações dessa parceria devem ser principalmente os estados do Nordeste,

¹⁰ Representante associação empresarial. Informações enviadas por e-mail em 30/10/2012.

o foco são os estratos sociais D e E para preencher vagas de emprego temporário.

Outra parceria efetuada foi entre o Grupo S&L o grupo italiano GI Group que em 2008 adquiriu 60% do capital da empresa nacional. Após a aquisição, a empresa passou de três unidades em 2008 para 11 em 2009, os setores de atuação dessa parceria automotiva, farmacêutica e financeira.

Outro foco das parcerias entre empresa nacionais e estrangeiras é a contratação de profissionais imigrantes que procuram o Brasil para trabalhar. O Brasil tem sido procurado por trabalhadores/as latino-americanos/as de baixa escolaridade e é considerado, junto com Estados Unidos e Argentina, um dos três principais destinos de trabalhadores/as sul-americanos para procurar emprego.

De acordo com estudo formulado pela empresa Adecco, o Brasil é, para espanhóis com alta escolaridade, considerado um dos seis destinos preferidos destes profissionais junto com Alemanha, França, Reino Unido, Estados Unidos e Argentina. Algumas parcerias entre nacionais e estrangeiras foram realizadas em 2012 para colocação de profissionais estrangeiros no Brasil: a CL ExecutiveSearch e a portuguesa HeadPartners, a Ascend RH, que estabeleceu parcerias na América do Sul e nos

Estados Unidos, A2Z que faz parte de um grupo internacional composto por empresas com o mesmo perfil, sem vínculos societários, mas de princípios e de operação.

11

3- Transnacionais atuantes no mercado brasileiro

3.1- Randstad Professionals.

A empresa de capital holandês está no Brasil desde o início da década de 1990 mediante uma *joint-venture* com a RH Internacional que iniciou suas atividades neste período. Em 2011 a Randstad assumiu 100% do capital da RH Internacional e passou a usar sua própria marca, dobrou de tamanho e lançou sua unidade de recrutamento e seleção, a Randstad Professionals.¹²

Para o ano de 2015, em âmbito mundial, a companhia contou com 180 clientes globais, esteve presente em 40 países, empregou 30 mil trabalhadores/as. A empresa lidera nos mercados da Holanda e Alemanha e ocupa 3ª posição nos Estados Unidos, França e Itália.

Em 2015 a Randstad obteve um faturamento global de 19,2 bilhões de EUROS, lucro bruto de 3,595 bilhões de EUROS e EBITDA (lucro antes dos juros, impostos e amortizações)

¹¹ Disponível em: <http://www.valor.com.br/carreira/2831470/parcerias-tentam-facilitar-vinda-de-estrangeiros#ixzz278J5M7AF>.

¹² Disponível em: <http://www.valor.com.br/carreira/2554054/grupo-holandes-randstad-amplia-operacoes-no-brasil#ixzz2A8r52IXq>.

de 862 milhões de EUROS. Na América Latina o EBITDA da Randstad cresceu 18% impulsionado por crescimentos no Brasil e Argentina.

No ano de 2011, o faturamento no Brasil foi de R\$ 37 bilhões, o segmento de temporário, carro-chefe do grupo, R\$ 29, 8 bilhões em 2010. A Randstad Brasil conta com 255 funcionários, atua em 10 Estados e possui 5.200 clientes.¹³

Os serviços oferecidos no Brasil são de trabalho temporário, terceirização, promoção de eventos e *professionals*. Em 2016, em virtude da crise econômica no Brasil, a empresa começou a oferecer serviços de *outplacement* ou recolocação profissional que deve atender desde cargos de alto escalão até cargos operacionais e administrativos.¹⁴

Em relação ao trabalho temporário as áreas de atuação da Randstad são: serviços administrativos, indústria, merchandising, hotelaria, aviação e turismo, banco e seguros, setor automotivo, logística, serviços e *contactcenter* (seleção para *call center*).

Quanto aos serviços de terceirização as áreas de atuação da Randstad são: serviço *backoffice*, gestão de armazéns,

¹³ Disponível em: <http://www.valor.com.br/carreira/4344060/o-trabalho-flexivel-poderia-ser-uma-boa-opcao-durante-crise>.

¹⁴ Disponível em: <http://www.valor.com.br/carreira/4467892/randstad-investe-em-recolocacao>.

cargas e descargas, promoção de produtos em pontos de venda, serviços administrativos, atendimento ao público, distribuição de *flyers* e brindes, manutenção e assistência técnica, empacotamento e embalagens, fiscalização de lojas, reposição de mercadorias, degustação de produtos.

No Brasil a Randstad é dividida em três unidades:

- Recrutamento especializado: serviços de seleção de candidatos;
- Technologies: serviços de busca de profissionais “altamente qualificados;
- HR solutions: serviços de consultores que propõem soluções de RH para as empresas.

A Randstad está reposicionando estratégia no Brasil, o objetivo é expandir sua atuação cujo alvo são profissionais de média e alta gerencia, negócio que movimenta R\$ 2,9 bilhões no Brasil.¹⁵ Para Mário Costa, presidente da Randstad no Brasil, uma das formas de as empresas multinacionais do setor crescerem no Brasil é mediante a aquisição de pequenas empresas familiares¹⁶.

3.2- Adecco.

¹⁵ Disponível em: <http://www.valor.com.br/carreira/2554054/grupo-holandes-randstad-amplia-operacoes-no-brasil#ixzz2A8r52IXq>.

¹⁶ Disponível em: <http://www.valor.com.br/carreira/2554054/grupo-holandes-randstad-amplia-operacoes-no-brasil#ixzz2A8r52IXq>.

O Grupo Adecco possui sede em Zurique, na Suíça. Conta com 40 mil trabalhadores/as, 5,5 mil escritórios em 60 países.¹⁷

A Adecco está presente no Brasil desde 1989 e presta serviços na área de Recursos Humanos, Trabalho Temporário, Recrutamento e Seleção, Outsourcing e Treinamento e conta com 20 filiais nas distribuídas seguintes localidades: São Paulo, Campinas, Rio de Janeiro, Campinas, ABC paulista, Osasco, Barueri/Alphaville, Campinas, São José dos Campos, Ribeirão Preto, Brasília, Goiânia, Londrina, Belo Horizonte, Curitiba, Joinville, Porto Alegre, Recife, Salvador.

Em setembro de 2012, em um negócio de 149 milhões de euros, a Adecco adquiriu a DBM em âmbito global, empresa que atuava no Brasil havia 24 anos e, em território nacional, passou a chamar Lee Hecht Harrison/DBM (LHH/DBM). A Adecco é detentora da Lee Hecht Harrison.

A LHH/DBM fornece serviços de áreas de “*outplacement* - serviço de orientação profissional pago pelas empresas a executivos do alto escalão que são desligados da companhia-, transição de carreira, desenvolvimento de líderes e gestão da mudança.”¹⁸

¹⁷ Disponível em: <http://www.adecco.com.br/quem-somos/adecco-no-mundo.aspx>.

¹⁸ Disponível em: <http://www.valor.com.br/carreira/2509294/dbm-passa-atuar-no-pais-em-parceria-com-lee-hecht-harrison#ixzz2AKV7Z9ME>.

A LHH/DBM tem estratégia de expansão geográfica no Brasil, o país representa a terceira maior unidade da companhia ficando atrás dos Estados Unidos e da França Globalmente, o novo grupo tem um faturamento anual de € 320 milhões (R\$ 734 milhões).

Desde 2003, a Adecco é signatária ao Pacto Global da ONU.

3.3- ManpowerGroup

O Grupo Manpower está presente em 80 países, 3,1 mil escritórios e faturamento anual de US\$ 21 bilhões.

No Brasil a empresa possui 18 escritórios nos seguintes estados: um no Rio Grande do Sul, um no Paraná, oito em São Paulo, quatro no Rio de Janeiro -um deles específico para a Olimpíada 2016-, um em Minas Gerais, um na Bahia, um em Pernambuco e um no Amazonas. O grupo opera com as seguintes marcas: Experis, Manpower, Manpower Group Solutions e Right Management.

A configuração da empresa no Brasil está relacionada à mudança de perfil ocasionada pela demanda de clientes. A Manpower, que nos últimos 25 anos atuou no segmento de trabalho temporário, lançou mais três serviços para aproveitar áreas aquecidas da economia: o recrutamento permanente, o especializado em TI, finanças, engenharia e

saúde e um serviço para desenvolver projetos internamente nas empresas.

De acordo com o CEO para as Américas e vice-presidente executivo do grupo, Jonas Prising: "O Brasil tem um mercado evoluído e complexo. Notamos que o nível de sofisticação em gestão é alto. Consequentemente, a demanda por soluções do mesmo nível também".¹⁹

Os investimentos para trazer tais serviços ao Brasil foram de US\$ 11 milhões (R\$ 20,1 milhões) e podem alcançar a US\$ 14 milhões (R\$ 25,6 milhões) até 2014. De acordo com o CEO, a empresa mudou a estratégia localmente para acelerar a entrada dos novos produtos. "Normalmente demoraríamos mais para expandir o portfólio, mas temos que nos adiantar para aproveitar o momento favorável no país".²⁰

Em nível mundial, apesar de a operação brasileira ainda ser pequena, mas é a segunda maior da América Latina. A estratégia da empresa é que o Brasil assuma a liderança na América Latina em até cinco anos. A operação brasileira é uma das que mais crescem globalmente, ao lado da China e Índia.²¹

¹⁹ Disponível em: <http://www.valor.com.br/carreira/2610128/aquecimento-do-mercado-leva-criacao-de-novas-areas#ixzz2BXrX5Ra6>.

²⁰ Disponível em: <http://www.valor.com.br/carreira/2610128/aquecimento-do-mercado-leva-criacao-de-novas-areas#ixzz2BXrX5Ra6>.

²¹ Disponível em: <http://www.valor.com.br/carreira/2610128/aquecimento-do-mercado-leva-criacao-de-novas-areas#ixzz2BXrX5Ra6>.

4- Regulação

De acordo com Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) define-se trabalho temporário aquele “prestado por pessoa física a uma empresa, para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços e está regulamentado pela Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974 e pelo Decreto 73.841, de 13 de março de 1974. A mesma lei condiciona o funcionamento da empresa de trabalho temporário ao prévio registro no Ministério do Trabalho e Emprego”²²

De acordo com o Artigo 2º da referida lei, “trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços”.²³

No artigo 4º está a definição de empresa de trabalho temporário “compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente

²² Disponível em: http://www3.mte.gov.br/trab_temp/default.asp.

²³ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm

qualificados, por elas remunerados e assistidos”²⁴. De acordo com o artigo 5º, para funcionar a empresa depende de registro no Departamento Nacional de Mão de Obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Segundo o artigo 6º, item a, um dos documentos para registrar a empresa refere-se “prova de constituição da firma e de nacionalidade brasileira de seus sócios, com o competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede”.

O artigo 10º explicita o tempo de contratação: “o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.” (grifo autora).

A legislação, em seu 12º artigo, garante ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

²⁴ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm

b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);

c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

d) repouso semanal remunerado;

e) adicional por trabalho noturno;

f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;

g) seguro contra acidente do trabalho;”

Além disso, no parágrafo 1º do mesmo artigo, deve haver registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador na sua condição de temporário.

O artigo 16º ressalta que “no caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.”

E, no artigo 18º esclarece-se que “é vedado à empresa do trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos previstos em Lei.”

Em outubro de 2008, contudo, foi aprovado Projeto de Lei (PL) nº 4.302 de 1998, também chamado projeto FHC, referente ao ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP). Em nota técnica o Dieese²⁵ levantou a preocupação “com a regulamentação do trabalho temporário e da terceirização e com as consequências destes contratos para os trabalhadores no Brasil.”²⁶.

O Projeto de Lei nº 4.302 altera o **conceito de trabalho temporário**, ao estabelece que “trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física (...) para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços (...) que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrentes de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal”. (p. 03)

O projeto prevê ainda que a **duração do contrato** seja de 180 dias consecutivos ou não, com prorrogação de até 90 dias, consecutivos ou não. Além disso, estabelece que o

²⁵Dieese, Nota Técnica No 77, Outubro 2008.

²⁶Dieese, Nota Técnica No 77, Outubro 2008, p. 02

prazo previsto “poderá ser alterado mediante acordo ou convenção coletiva”, abrindo possibilidade para prazos ainda maiores.²⁷(p. 04).

Ainda de acordo com a Nota Técnica do Dieese, conceito de **responsabilidade solidária**, presente na Lei 6.019, estava contido originalmente no Substitutivo da Câmara Federal, foi substituído pelo conceito de responsabilidade subsidiária. Com essa substituição, os trabalhadores ficam prejudicados, pois responsabilidade subsidiária significa que somente se a prestadora de serviços não pagar é que a contratante arcará com as dívidas. Já responsabilidade solidária, o trabalhador pode acionar qualquer uma das empresas.

A PL 4302/1998 está aguardando parecer na Comissão de Constituição de Justiça e de Cidadania (CCJC) para ser encaminhada para a pauta do Plenário²⁸.

Representantes de associações empresariais e empresas defendem mudanças na legislação. Para representante de associação empresarial, a aplicação da legislação brasileira em vigor pode ser um motivo de retração nas contratações, além da falta de mão de obra qualificada: “Com o aumento da fiscalização e a proibição "literal" de contratação de temporários para ampliação de quadro, as empresas

²⁷Dieese, Nota Técnica No 77, Outubro 2008, p. 04

²⁸ Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>

tomadoras estão utilizando este serviço apenas para picos sazonais e projetos especiais. Esta realidade diminuiu o mercado em cerca de 20%.”²⁹

Mudanças na legislação é uma reivindicação de representantes das empresas de trabalho temporário no Brasil, conforme opinião de representante de associação empresarial: “Trata-se, sem dúvidas, de um país promissor, porém a legislação atual (6019/74 - quase 40 anos) necessita de alterações que a atualize, com destaque para: ampliação de prazo de permanência, jovens (1º emprego) e 3ª idade como motivo justificador, dentre outros.”³⁰

Na opinião de presidente da Randstad, “ainda existem muitas barreiras na legislação brasileira que dificultam a proliferação desse tipo específico de serviço. Enquanto na Europa a contratação pode ser de até um ano, aqui o período máximo é de seis meses. É preciso flexibilizar isso e estamos conversando para tentar mudar essa situação.”³¹

Para Diretor de Negócios da Jobcenter, empresa de seleção de terceirizados e temporários, Alexandre Leite Lopes, a alta rotatividade está associada à restrição imposta pela legislação do trabalho temporário no Brasil.

²⁹ Representante associação empresarial. Informações enviadas por e-mail em 30/10/2012.

³⁰ Representante associação empresarial. Informações enviadas por e-mail em 30/10/2012.

³¹ Disponível em: <http://www.valor.com.br/carreira/2554054/grupo-holandes-randstad-amplia-operacoes-no-brasil#ixzz2A8r52IXq>.

“Diferentemente das leis do restante do mundo, no Brasil só se permite o contrato temporário por 90 dias, prorrogáveis por outros 90. Não vejo o indicador (de oito empregos em dez anos) como ruim, é natural, mas penso que a análise do trabalho terceirizado deve ser feita de forma dissociada do temporário”.³²

5- Organizações empresariais

No Brasil, pode-se afirmar que as associações empresariais mais importantes são o Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação de Mão de Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo (SINDEPRESTEM) e a Associação Brasileira das Empresas de Serviços Terceirizáveis e Trabalho Temporário (ASSERTTEM).

Há também os sindicatos patronais estaduais. Rio Grande do Sul, Paraná, Santa Catarina, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Goiás, Distrito Federal, Espírito Santo, Rio Grande do Norte, Mato Grosso possuem um SESCON (Sindicato das Empresas de Consultoria, Assessoramento, Perícias, Informações, Pesquisas e Empresas de Serviços Contábeis

³² Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/carreira-e-rh/agencias-de-emprego-incentivam-formalidade-mas-estimulam-rotatividade/42787/>.

no Estado de Minas Gerais) que fazem a negociação coletiva com os sindicatos de trabalhadores

6- Organizações sindicais

Os sindicatos que representam os trabalhadores temporários têm base estadual:

- no Estado de São Paulo, o sindicato que representa os trabalhadores/as é o Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e a Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Aviso do Estado de São Paulo (SIDEEPRES). É filiado à União Geral dos Trabalhadores (UGT);

- em Santa Catarina o sindicato que representa os trabalhadores temporários é o Sindicato dos Empregados em Empresas de Colocação, Administração de Trabalho Temporário no Estado de Santa Catarina (SINEECATT);

- no Estado do Paraná o sindicato constituído é o Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e de Entrega de Avisos (SINEEPRES);

- em Minas Gerais os trabalhadores são representados pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de

Assessoramento, Pesquisas, Perícias, Informações e Congêneres de Minas Gerais. Este sindicato é filiado à Central Sindical Popular Conlutas (CSP Conlutas);

-no Distrito Federal o sindicato é o Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Prestação de Serviço e Serviços Terceirizáveis no Distrito Federal (SINDISERVIÇOS) é filiado à Central Única dos Trabalhadores (CUT).

-no Rio de Janeiro está presente o Sindicato dos Empregados das Empresas de Prestação de Serviços à Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado do Rio de Janeiro (SINDEAP-RJ). Adquiriu, através de sentença da justiça proferida em fevereiro de 2012, o direito da base sindical. A ação foi efetuado contra o Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra de Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado do Rio de Janeiro (SINDEEPRERJ).³³

³³ Disponível em: http://www.sindeapRJ.org.br/cliente_2/site_17/file-18-05-2012-02-44-32.pdf.

Quadro 1. Sindicatos selecionados que representam trabalhadores temporários no Brasil - 2012

Sindicato	Base territorial	Central
SINDEEPRES	Estado de São Paulo	UGT
SINEECATT	Estado de Santa Catarina	
SINEEPRES	Estado do Paraná	
SINDTTER-ES	Estado Espírito Santo	CGTB
SINTAPP	Estado de Minas Gerais	CSP Conlutas
SINDISERVIÇOS	Distrito Federal	CUT
SINDEAP-RJ	Estado do Rio de Janeiro	

Fonte: Sítios da internet dos sindicatos selecionados

6.1– Negociação coletiva

A negociação coletiva é feita entre sindicato patronal e sindicato dos trabalhadores e é anual.

Um exemplo de negociação é entre o SIDEEPRES e o SINDEPRESTEM, com convenção firmada junto entre sindicato de trabalhadores e patronal. A última convenção coletiva de trabalho refere-se ao período de 1º de maio de 2012 até 30 de abril de 2013. A convenção refere-se às seguintes de categorias de trabalhadores: a) prestação de serviços; b) trabalho temporário; c) leitura e medição de consumo de água luz e gás encanado; d) entrega de avisos de consumo de água, gás encanado; e) colocação e administração de mão-de-obra.

6.2- Elementos de estratégias sindicais das centrais e confederações nacionais.

A Central Única dos Trabalhadores (CUT) mantém um grupo de trabalho sobre terceirização e, neste sentido, enviou representantes da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf) para representar a central na oficina organizada pela OIT para promover a ratificação da Convenção 181 sobre as agências de emprego privadas em outubro de 2011. A sessão plenária tripartite contou com a participação de trabalhadores, empresários e governos. O grupo dos trabalhadores estava representado pelos seguintes países: Brasil (enfermeiras, metalúrgicos e bancários - CUT), Suécia, Itália, África do Sul, Líbano, Malásia e Indonésia. O

governo brasileiro não fez parte da delegação brasileira, os empresários foram representados pelo SINDIPRESTEM.³⁴

Representantes da CUT fizeram uma análise crítica em relação ao documento, de acordo com análise de representante cutista:

*Nossa análise é que o conteúdo era perigoso, outras pessoas tinham crítica, havia muitos problemas: dois tipos de crítica, que era preciso regulamentar, trabalho temporário está disseminado, portanto é preciso regulamentar, o que nos dizíamos é que no Brasil já havia uma regulamentação do trabalho temporário de 1974, nós temos uma nova situação de terceirização e muito mais acentuada, muito mais perigosa é a terceirização.*³⁵

De acordo com a representante sindical, a C181 busca regulamentar trabalho temporário, abriu então uma polêmica: *“Regulamentar para os governos fiscalizarem ou se abre para as agências privadas, cada país trazia uma visão. Entravam em discussão o trabalho imigrante, o trabalho jovem, mulheres, é o trabalho deteriorado, público alvo principal do trabalho temporário”.*³⁶

³⁴ Informe sobre a participação da representante cutista Ana Tercia Sanches no Workshop sobre a Convenção 181 da OIT. Sem data.

³⁵ Representante sindical Contraf/CUT. Entrevista concedida em 01/11/2012.

³⁶ Representante sindical Contraf/CUT. Entrevista concedida em 01/11/2012.

Tratava-se também de discutir a representação/representatividade dos trabalhadores/as:

“Quem coordenava os trabalhos por parte da bancada dos trabalhadores, junto com o coordenador da OIT, foi representante do sindicato dos trabalhadores temporários, sob o ponto de vista da disputa sindical é a base dela que está crescendo, e ela quer representar mais. Eu não vi categorias de peso dando opiniões, pois se perguntarmos sobre o problema da terceirização para o Sindeepres, o Sindeepres vai falar que a terceirização está ótima, as outras categorias que como bancários, metalúrgicos, eu vou ter outro viés, outro caminho”.³⁷

Para a CUT, no Brasil a terceirização é um problema maior que o trabalho temporário, pois no Brasil há uma legislação que limita a contratação temporária e garante os mesmos direitos. Ainda de acordo com a representante sindical:

O trabalho temporário é um problema também, mas incomoda muito menos que a terceirização, porque o trabalho temporário, nos termos da lei, é só para substituir alguém e, portanto, ele é registrado, ele tem o mesmo salário de quem está na ativa, ele tem os direitos proporcionais, a única coisa que ele não tem é a multa do fundo de garantia. Ele é um trabalhador com direitos, e mais direitos que os terceirizados, mas é obvio que mantém o problema do trabalhador

³⁷ Representante sindical Contraf/CUT. Entrevista concedida em 01/11/2012.

*temporário, que não tem estabilidade, ele não consegue se programar em longo prazo e a rotatividade que é muito alta, o trabalhador não tem treinamento, que se submete trabalhar naquele período.*³⁸

Uma das questões levantada pela delegação dos trabalhadores na oficina da OIT é que a Convenção 181 poderia invalidar a Convenção 158 (Término da relação de trabalho por iniciativa do empregador) sobre estabilidade no emprego. Essa discussão, contudo, não foi levada adiante. Uma análise feita pela representante sindical entrevistada é que os países centrais, que estavam defendendo a convenção, em virtude da crise econômica que assolava estes países, estavam lançando mão do trabalho temporário como uma forma de flexibilizar as relações de trabalho.

Considerações finais

Nota-se que a adoção de trabalho temporário no Brasil vem crescendo, em número de empresas, em número de trabalhadores e em faturamento. Um dos motivos deste crescimento pode ser o crescimento econômico brasileiro até o ano de 2013, uma vez que a legislação é restritiva à contratação temporária. Mas também pode ser um processo

³⁸ Representante sindical Contraf/CUT. Entrevista concedida em 01/11/2012.

de precarização e aumento da rotatividade dos trabalhadores/as

Por parte do movimento sindical cutista, a maior preocupação é a terceirização uma vez que, em virtude da legislação, o trabalhador temporário tem os mesmos direitos que o trabalhador por tempo indeterminado, o que não ocorre com o trabalhador terceirizado. Neste sentido há também, por parte dos representantes cutistas uma crítica em relação à Convenção 181 discutida no âmbito da OIT, uma vez que pode tratar-se de um estímulo à contratação temporária, desfavorável ao contexto brasileiro que restringe a contratação temporária.

Por parte dos representantes das empresas de trabalho temporário, inclusive as multinacionais, a reivindicação é a mudança da legislação, com a extensão do período de contratação do trabalhador temporário.

ANEXO

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974.

Regulamento

Vide Lei nº 7.855, de 1989

Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.

OPRESIDENTE DA REPÚBLICA: Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - É instituído o regime de trabalho temporário, nas condições estabelecidas na presente Lei.

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

Art. 3º - É reconhecida a atividade da empresa de trabalho temporário que passa a integrar o plano básico do

enquadramento sindical a que se refere o art. 577, da Consolidação da Leis do Trabalho.

Art. 4º - Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

Art. 5º - O funcionamento da empresa de trabalho temporário dependerá de registro no Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Art. 6º - O pedido de registro para funcionar deverá ser instruído com os seguintes documentos:

a) prova de constituição da firma e de nacionalidade brasileira de seus sócios, com o competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;

b) prova de possuir capital social de no mínimo quinhentas vezes o valor do maior salário mínimo vigente no País;

c) prova de entrega da relação de trabalhadores a que se refere o art. 360, da Consolidação as Leis do Trabalho, bem como apresentação do Certificado de Regularidade de

Situação, fornecido pelo Instituto Nacional de Previdência Social;

d) prova de recolhimento da Contribuição Sindical;

e) prova da propriedade do imóvel-sede ou recibo referente ao último mês, relativo ao contrato de locação;

f) prova de inscrição no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Fazenda.

Parágrafo único. No caso de mudança de sede ou de abertura de filiais, agências ou escritórios é dispensada a apresentação dos documentos de que trata este artigo, exigindo-se, no entanto, o encaminhamento prévio ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra de comunicação por escrito, com justificativa e endereço da nova sede ou das unidades operacionais da empresa.

Art. 7º - A empresa de trabalho temporário que estiver funcionando na data da vigência desta Lei terá o prazo de noventa dias para o atendimento das exigências contidas no artigo anterior.

Parágrafo único. A empresa infratora do presente artigo poderá ter o seu funcionamento suspenso, por ato do Diretor Geral do Departamento Nacional de Mão-de-Obra, cabendo recurso ao Ministro de Estado, no prazo de dez

dias, a contar da publicação do ato no Diário Oficial da União.

Art. 8º - A empresa de trabalho temporário é obrigada a fornecer ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra, quando solicitada, os elementos de informação julgados necessários ao estudo do mercado de trabalho.

Art. 9º - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.

Art. 10 - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.

Art. 11 - O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele

deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.

Parágrafo único. Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);

c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

d) repouso semanal remunerado;

e) adicional por trabalho noturno;

f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;

g) seguro contra acidente do trabalho;

h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

§ 1º - Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.

§ 2º - A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

Art. 13 - Constituem justa causa para rescisão do contrato do trabalhador temporário os atos e circunstâncias mencionados nos artigos 482 e 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, ocorrentes entre o trabalhador e a

empresa de trabalho temporário ou entre aquele e a empresa cliente onde estiver prestando serviço.

Art. 14 - As empresas de trabalho temporário são obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional de Previdência Social.

Art. 15 - A Fiscalização do Trabalho poderá exigir da empresa tomadora ou cliente a apresentação do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, e, desta última o contrato firmado com o trabalhador, bem como a comprovação do respectivo recolhimento das contribuições previdenciárias.

Art. 16 - No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.

Art. 17 - É defeso às empresas de prestação de serviço temporário a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência no País.

Art. 18 - É vedado à empresa do trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos previstos em Lei.

Parágrafo único. A infração deste artigo importa no cancelamento do registro para funcionamento da empresa de trabalho temporário, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.

Art. 19 - Competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores.

Art. 20 - Esta Lei entrará em vigor sessenta dias após sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 3 de janeiro de 1974; 153º da Independência e 86º da República.

Emílio

G.

Médici

Alfredo

Buzaid

Júlio Barata

Este texto não substitui o publicado no DOU de 4.1.1974