

Apresentamos neste documento, dados sobre a importância do Trabalho Temporário para o país.

A crise gerada pelo Covid-19 afetou de forma contundente e repentina empresas e empregos. O Brasil, segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), tem mais de 12,3 milhões de desempregados e, ainda segundo o Instituto, esse número deve crescer até o final da pandemia. Com isso, empresas se viram diante da necessidade de criar novas e rápidas alternativas de sobrevivência como reduções de jornadas de trabalho, afastamentos de colaboradores enquadrados no grupo de risco e também demissões. Outro problema é o “efeito sanfona” gerado diante das incertezas da curva de contágio que em determinado momento força medidas de “*lockdown*”, fechando comércios e indústrias e, em outros, os abre. A sazonalidade de tais medidas, em razão do clima de incertezas, prejudica diretamente os setores secundários e terciários da economia que acabam não abrindo suas portas pela impossibilidade de contratação de trabalhadores via CLT para, em seguida ter que demiti-los e, também, prejudica os trabalhadores que não são contratados em razão disto. E é neste cenário que o **Trabalho Temporário** entra para a economia como um respirador para a saúde.

Pesquisa recente da ASSERTTEM (Associação Brasileira do Trabalho Temporário) mostra que o movimento de contratações temporárias em meio à pandemia está crescendo nas áreas da saúde, indústria de suprimentos, alimentos, supermercados, agronegócios e serviços essenciais. É prova real que o trabalho temporário toma seu legado nessa crise e pode assumir o papel de protagonista como uma solução importante para a sobrevivência das empresas e manutenção dos empregos.

Em outubro, foi assinado o Decreto de Lei do Trabalho Temporário (nº 10.060/2019), que atualizou e esclareceu pontos da Lei nº 6.019/74, que rege as relações dessa modalidade de contratação. No último quadrimestre de 2019, período de maior contratação de trabalhadores temporários, a ASSERTTEM divulgou que a contratação formal de temporários cresceram 13,86%, ao todo, foram contratadas 570 mil pessoas, enquanto foram registradas cerca de 500 mil contratações em 2018.

Importante também lembrar que o Trabalho Temporário não cria ônus para o governo, apesar de ser uma modalidade formal com registro e contribuição previdenciária, não incide sobre o trabalhador temporário o seguro desemprego, dessa forma, não onera o Governo. Mas é de suma importância frisar que, o Decreto nº 10.060/2019 que regulamenta a Lei nº 6.019/74 do trabalho temporário, é muito claro e de fácil compreensão, principalmente no que se refere aos valores cobrados pela Agência de Trabalho Temporário para colocar um trabalhador à disposição da utilizadora por sua conta e ordem. O inciso IV do artigo 32, define que o preço do serviço é apenas a taxa de agenciamento e não o valor total da Nota Fiscal, onde além da taxa de agenciamento, consta o valor dos salários, benefícios pagos aos trabalhadores temporários e os devidos encargos legais incidentes sobre a folha e repassados ao Fisco Federal.

Desta forma, em cumprimento ao Decreto nº 10.060/2019 e a Lei Complementar nº 116/2003, que estabelece que a base de cálculo do ISSQN é o preço do serviço, no trabalho temporário, a base de cálculo será a taxa de agenciamento. Com isso é de fundamental importância que os municípios não alarguem a base de cálculo para não gerar bitributação sobre a cobrança do serviço. Os Municípios que exigirem o ISSQN sobre a base de cálculo correta contribuirão para aumentar a empregabilidade em sua região, diminuindo o desemprego e gerando mais economia. O Município torna-se mais atrativo para abertura de novas empresas, pois àquelas que necessitarem da contratação de trabalhador temporário terão mais segurança jurídica em relação aos seus impostos e poderão aumentar a sua produção ou demanda. Da mesma forma, o Governo Federal ao tributar as agências de trabalho temporário de maneira adequada, contribuirá no mesmo sentido.

Com o novo decreto, as empresas que desconheciam a forma de contratação que é o Trabalho Temporário têm uma maior compreensão da modalidade - do porquê, como e quando poderão contratar trabalhadores temporários -, com segurança jurídica e econômica. Nesse atual momento em que estamos vivendo, o Trabalho Temporário vem como uma oportunidade. Empregadores de diversos setores buscam a contratação de mão de obra temporária para atender demandas urgentes e emergenciais. Esse movimento é facilmente observado, especialmente na indústria e na prestação de serviços.

Fabricantes de álcool gel, fabricantes de máscaras protetoras e de remédios já ampliaram seus quadros e estão trabalhando em ritmo frenético para atender uma demanda global a procura de seus produtos. Em Ibaté (SP), uma indústria de álcool gel está trabalhando 24 horas/dia utilizando novas contratações, a grande maioria por meio de contratos temporários.

Na saúde, a necessidade de ampliar o quadro de profissionais para atendimento ao público é uma realidade. Nos últimos meses, o Ministério da Saúde reforçou a capacidade assistencial da Atenção Primária durante o período de grande emergência do novo coronavírus, abrindo mais de 5,8 mil vagas em caráter temporário para médicos com CRM brasileiro. O objetivo é alcançar 40 milhões de brasileiros. Recentemente foram contratados 1.500 enfermeiros temporariamente para atender o Disque Saúde 136, do Ministério da Saúde, com o protocolo do Covid-19.

Outro setor beneficiado com as contratações temporárias é o agronegócio, que viu demanda subir 18% nestes últimos três meses, em relação ao mesmo período de 2019. Aspecto positivo da contratação temporária no atual cenário está nos casos de afastamento de diversos empregados ao mesmo tempo, o empregador pode vir a substituir toda a mão de obra com a contratação temporária. Nesse contexto, os empresários estão ancorados na Lei 6.019/74.

O setor de frigoríficos, por exemplo, principalmente no sul do país, abriu vagas temporárias para substituição de trabalhadores do grupo de risco ou que estavam infectados pelo novo coronavírus.

Outro grupo muito visado para o trabalho temporário são as gestantes. Recentemente, em 18 de novembro do ano passado, uma decisão do Pleno do Tribunal Superior do Trabalho (TST) definiu que não há estabilidade de gestantes no regime de contrato temporário. Com essa decisão, os empresários voltaram a ter segurança jurídica para admitir as gestantes que antes ficavam desempregadas em razão da estabilidade.

O trabalho temporário assume seu papel de ser uma importante ferramenta gerencial para atender as demandas transitórias com menor custo e maior velocidade e promove a inclusão de trabalhadoras no mercado brasileiro. Entretanto, mais uma vez reiteramos a importância da

correta tributação sobre os serviços do Trabalho Temporário. A correta definição do preço do serviço contido no artigo 32 do Decreto, não foi suficiente para neutralizar desrespeito à empregabilidade promovido por alguns municípios como Rio de Janeiro e São Paulo e também pela Coordenação Tributária da Receita Federal. Estes municípios e o próprio coordenador da Receita Federal alegam que o Decreto do Governo é infralegal e, que somente deixarão de bitributar sobre a Folha de Salários do Trabalhador Temporário, caso haja uma medida legal. Também fazem outras considerações que não guardam relação com o Trabalho temporário, nos termos explicitados no anexo a este documento.

Dessa forma, faz-se necessário neste momento que o artigo subscrito no Decreto também conste na Lei, pois caso continue havendo bitributação da folha se tornará prejudicial à própria empregabilidade no Brasil. O país está mergulhado na recessão e no desemprego e, alguns municípios, como os citados acima, estão desestimulando a modalidade de contratação do Trabalho Temporário, pois a falta de entendimento da Lei, explicita no Decreto, deprime a modalidade, tanto para o empregador, tanto para o contratado.

É imprescindível para a empregabilidade do país que a Medida Provisória corrija essa fragilidade jurídica, incluindo no artigo 9 da Lei nº 6.019 as propostas enviadas pela ASSERTTEM: compreender dentro do artigo de Lei o artigo 32 e o artigo 11 do Decreto, as quais se reitera:

“1- Fica alterado o item IV do artigo 9º da Lei nº 6019/74 para:

IV- Valor da prestação de serviços de colocação de Trabalhadores Temporários à disposição, que consiste exclusivamente na Taxa de Agenciamento.

2- Fica acrescido ao artigo 9º o parágrafo 4 na Lei nº 6.019/74.

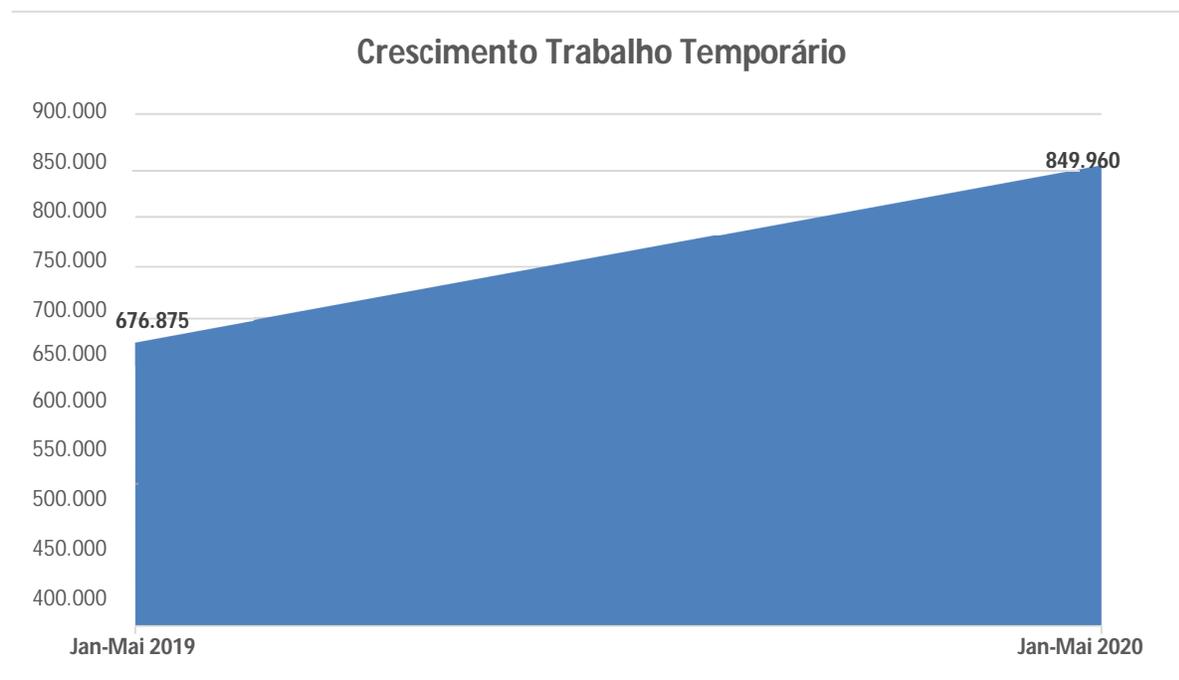
§ 4º A empresa de Trabalho Temporário fica obrigada a emitir nota fiscal de prestação de serviços com o valor da Taxa de Agenciamento e detalhar separadamente os valores de obrigações trabalhistas e fiscais para fins de simples reembolso.”

Por meio de estudos e projeções produzidos pela ASSERTTEM, essa simples correção jurídica favorecerá **o setor em 30% de aumento de contratações de trabalhadores Temporários**, isso em curto prazo, em razão da diminuição do custo para as agências de trabalho temporário que, conseqüentemente poderão aumentar seu alcance e sua inserção na economia.

O custo de trabalhador temporário, na tributação errada, ou seja, sobre a folha e encargos, além da taxa de agenciamento, sobe em 38,08% e o custo da Agência ultrapassa em 24,96% o valor de 'empate' da operação, ou seja, a tributação da forma que está sendo operada inviabiliza todo um setor. Pedimos também, por meio desse documento, que o Governo os ajude a produzir uma campanha de valorização da manutenção do emprego e renda, incluindo a modalidade do Trabalho Temporário.

Abaixo destacamos em números como o Trabalho Temporário está sendo um instrumento importante e eficiente para atender inúmeras demandas de serviços e da indústria neste momento tão difícil da economia brasileira.

De acordo com levantamento realizado junto às agências credenciadas à ASSERTTEM, de janeiro a maio de 2020 houve um crescimento de 25% no número de temporários em relação ao mesmo período de 2019.



No ano de 2020, as 10 (dez) funções mais utilizadas para contratar temporários foram:

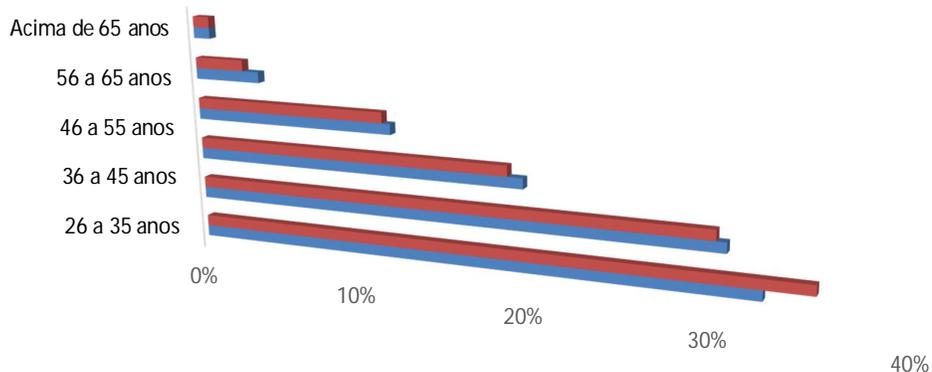
- Ajudante de Serviços Gerais
- Auxiliar Administrativo
- Operador de Call Center
- Ajudante Operacional
- Operador de Produção
- Servente de Limpeza/Zelador
- Armazenista
- Técnico de Enfermagem
- Operador Industrial
- Operador de Logística

A média salarial do trabalhador temporário de janeiro a maio de 2020, teve um incremento de 4,5% em relação ao mesmo período do ano de 2019. O motivo principal é a correção salarial sindical.



O estudo demonstra, que a faixa etária com a maior concentração de trabalhadores temporários é de 18 a 25 anos. Com esses dados, percebe-se a importância do trabalho temporário como primeira oportunidade formal de renda.

Faixa Etária - Trabalho Temporário



	18 a 25 anos	26 a 35 anos	36 a 45 anos	46 a 55 anos	56 a 65 anos	Acima de 65 anos
■ Média Jan-Mai 20	35%	30%	19%	12%	3%	1%
■ Média Jan-Mai 19	33%	31%	20%	12%	4%	1%

Média Salarial de trabalhadores temporários por função em 2020:

Função	Média Salarial
Ajudante de Limpeza e Copa	1.286,80
Ajudante de Manutenção	1.715,00
Ajudante de Produção	1.324,68
Analista de RH	2.500,00
Assistente Administrativo	1.982,76
Auxiliar Administrativo	1.469,05
Auxiliar de Enfermagem	1.650,00
Auxiliar de Inspeção	1.355,22
Auxiliar de Inspeção - SIF	1.404,42
Auxiliar de lavanderia	1.213,75
Auxiliar de Logística	1.900,00
Auxiliar de Loja	1.275,00
Auxiliar de Produção	1.323,12
Auxiliar de Produção I	1.410,06
Auxiliar de Serviços Gerais	1.180,62
Bombeiro Industrial	1.662,00
Coletor	1.331,00
Colorista Pleno	3.540,99
Desossador	1.343,17
Enfermeiro	2.783,63
Faxineiro	1.698,40



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO
TRABALHO TEMPORÁRIO

Higienista Industrial	1.300,00
Mecânico de Manutenção	2.297,93
Mecânico I	1.916,00
Médico	13.200,00
Operador D	1.856,00
Operador de Caixa	1.275,00
Operador de Empilhadeira	1.773,46
Operador de Equipamentos	1.407,84
Operador de pa carregadeira	1.760,17
Operador de Plataforma	1.355,22
Operador de Produção	1.345,69
Operador de Produção I	1.231,42
Operador de Produção II	1.193,93
Porteiro	1.416,00
Refilador	1.193,93
Servente	1.254,00
Técnico de Enfermagem	2.960,00
Técnico de Enfermagem do Trabalho	2.922,00
Técnico de Laboratório JR	5.317,00
Técnico de Segurança	2.060,00
Técnico em Segurança do Trabalho Jr	2.617,00
Técnico Enfermagem Trabalho	3.721,04
Zeladora	1.540,00



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO
TRABALHO TEMPORÁRIO

TABELA COM A INCIDÊNCIA DOS IMPOSTOS SOBRE A BASE DE CÁLCULO ADEQUADA

Intermediação de Trabalho Temporário Lei 6019/74 - FPAS 655
Custo do Trabalhador com Incidência Correta – Exemplo Curitiba/PR

1) Remuneração			
Salário			R\$ 1.000,00
Adicionais			R\$ 0,00
Total de Remuneração (Salário + Extras+ Adicionais)			R\$ 1.000,00
1.1) Encargos			
Mensal	INSS		
	Cota Patronal	20,00 %	R\$ 200,00
	RAT	3,00 %	R\$ 30,00
	Salário Educaçao	2,50 %	R\$ 25,00
	Total	25,50 %	R\$ 255,00
Mensal	FGTS		
	FGTS	8,00 %	R\$ 80,00
	Total	8,00 %	R\$ 80,00
Provisão Mensal	Férias		
	Ferías Indenizadas	8,33 %	R\$ 83,30
	1/3 de Ferías	2,78 %	R\$ 27,80
	Total	11,11 %	R\$ 111,10
Provisão Mensal	13º Salário		
	13º Salario	8,33 %	R\$ 83,30
	INSS s/ 13º Salario	2,12 %	R\$ 21,24
	FGTS s/ 13º Salario	0,67 %	R\$ 6,70
	Total	11,12 %	R\$ 111,24
Total Encargos		55,73 %	R\$ 557,34
Total de Repasse de Remuneração+ Encargos			R\$ 1.557,34
2) Despesas Operacionais			
Total de Despesas Operacionais			R\$ 0,00
3) Benefícios			
Total Benefícios			R\$ 100,00
4) Taxa (Preço do Serviço do Agenciamento)			
Taxa sobre folha			
Taxa sobrebenefícios			
Total		16,00%	R\$ 265,17
5) Repasse de Tributos			
Pela Taxa	PIS	R\$ 316,63 X 1,65 %	R\$ 5,22
Pela Taxa	COFINS	R\$ 316,63 X 7,60 %	R\$ 24,06
Pela Taxa	IRPJ	R\$ 316,63 X 1,00 %	R\$ 3,17
Pela Taxa	CSLL	R\$ 316,63 X 1,00 %	R\$ 3,17
Pela Taxa	ISS	R\$ 316,63 X 5,00 %	R\$ 15,83
Total de Tributos		Taxa (16,25%) = 16,25%	R\$ 51,45
6) Custo Unitário do Empregado			R\$ 1.973,96
Custo Total 1 Empregado(s)			R\$ 1.973,96

TABELA COM A INCIDÊNCIA DOS IMPOSTOS SOBRE A BASE DE CÁLCULO INADEQUADA

Intermediação de Trabalho Temporário Lei 6019/74 - FPAS 655
Custo do Trabalhador com Incidência Equivocada – Exemplo Rio de Janeiro/RJ

1) Remuneração			
Salário			R\$ 1.000,00
Adicionais			R\$ 0,00
Total de Remuneração (Salário + Extras + Adicionais)			R\$ 1.000,00
1.1) Encargos			
Mensal	INSS		
	Cota Patronal	20,00 %	R\$ 200,00
	RAT	3,00 %	R\$ 30,00
	Salário Educaçao	2,50 %	R\$ 25,00
	Total	25,50 %	R\$ 255,00
Mensal	FGTS		
	FGTS	8,00 %	R\$ 80,00
	Total	8,00 %	R\$ 80,00
Provisão Mensal	Férias		
	Ferías Indenizadas	8,33 %	R\$ 83,30
	1/3 de Ferías	2,78 %	R\$ 27,80
	Total	11,11 %	R\$ 111,10
Provisão Mensal	13º Salário		
	13º Salário	8,33 %	R\$ 83,30
	INSS s/ 13º Salário	2,12 %	R\$ 21,24
	FGTS s/ 13º Salário	0,67 %	R\$ 6,70
	Total	11,12 %	R\$ 111,24
Total Encargos			55,73 %
Total de Repasse de Remuneração + Encargos			R\$ 1.557,34
2) Despesas Operacionais			
Total de Despesas Operacionais			R\$ 0,00
3) Benefícios			
Total Benefícios			R\$ 100,00
4) Taxa (Preço do Serviço do Agenciamento)			
	Taxa sobre folha		
	Taxa sobrebenefícios		
Total			16,00%
5) Repasse de Tributos			
Pelo Bruto	PIS	R\$ 2.295,55 X 1,65 %	R\$ 37,88
Pelo Bruto	COFINS	R\$ 2.295,55 X 7,60 %	R\$ 174,46
Pelo Bruto	IRPJ	R\$ 2.295,55 X 1,00 %	R\$ 22,96
Pelo Bruto	CSLL	R\$ 2.295,55 X 1,00 %	R\$ 22,96
Pelo Bruto	ISS	R\$ 2.295,55 X 5,00 %	R\$ 114,78
Total de Tributos			Bruto (16,25%) = 16,25%
Total de Tributos			R\$ 373,03
6) Custo Unitário do Empregado			R\$ 2.295,55
Custo Total 1 Empregado(s)			R\$ 2.295,55

O custo do Trabalhador Temporário com tributação equivocada sobre salários, encargos e benefícios que são direitos do trabalhador, fica 16% maior para as utilizadoras.

Projeção de Crescimento do Trabalho Temporário sem tributar os direitos dos trabalhadores temporários (salários, encargos e benefícios).



ANEXO 1

MEMORIAL SOBRE A CONCEITUAÇÃO, NATUREZA JURÍDICA E TRIBUTAÇÃO DO TRABALHO TEMPORÁRIO

DO TRABALHO TEMPORÁRIO

O Trabalho Temporário foi instituído no Brasil através da Lei nº 6.019/74 e é regulamentado pelo Decreto nº 10.060/2019. Apesar do regime de trabalho temporário ter sido implementado há mais de 40 (quarenta) anos, continua sendo confundido com outros regimes de contratação de trabalhadores.

Assim, faz-se necessária sua análise pormenorizada, a fim de desmistificá-lo e demonstrar sua correta dinâmica. O primeiro pensamento equivocado sobre este regime de contratação de trabalhadores refere-se a quem presta trabalho temporário. Sobre este aspecto, versa o artigo 2º da Lei 6.019/74:

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele **prestado por pessoa física** contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. [\(Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)”

Logo, da leitura do dispositivo legal, podemos verificar que quem presta o trabalho temporário é uma pessoa física, o trabalhador temporário. Este trabalho é prestado a uma utilizadora (Convenção 181 da OIT), que possui uma necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou uma demanda complementar de serviços.

No que se refere à Agência de Trabalho Temporário, a Lei nº 6.019/74, assim determina:



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO
TRABALHO TEMPORÁRIO

“Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente. [\(Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)”

Posto isto, cai por terra a ideia de que a Agência de Trabalho Temporário presta trabalho temporário: ela **não** oferece tais serviços. Sua atividade consiste em colocar à disposição de utilizadoras, trabalhadores temporários devidamente qualificados.

Para que surja a figura do trabalhador temporário, antes se faz necessária a existência de um dos motivos justificadores desta contratação na utilizadora: necessidade transitória de substituição de seu pessoal ou demanda complementar de serviços. Tal condição é primordial, sob pena de restar descaracterizado o trabalho temporário, tornando-o ilegal.

Uma vez presente um desses motivos, a utilizadora e a Agência de Trabalho Temporário firmam um contrato de agenciamento, previsto no artigo 9º da Lei 6.019/74.

“Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá: [\(Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)”

I - qualificação das partes; [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário; [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

III - prazo da prestação de serviços; [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

IV - **valor da prestação de serviços**; [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho. [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)”

Somente após firmado o contrato de agenciamento é que a Agência de Trabalho Temporário está autorizada a buscar no mercado o trabalhador qualificado. Até mesmo porque neste contrato que é fixada a necessidade da utilizadora e as características que o trabalhador temporário deverá ter para atender tal necessidade.

Eventualmente, pode até ocorrer da Agência de Trabalho Temporário ter em seus registros algum trabalhador que preencha os requisitos da utilizadora. Entretanto, isto não significa que este trabalhador é empregado da Agência. Vejamos o porquê.

A Agência de Trabalho Temporário, para se constituir, contrata pessoas aptas a exercerem funções inerentes ao desenvolvimento da atividade que compõe o seu objetivo, recrutar, selecionar e colocar à disposição de outras empresas, trabalhadores temporários.

Dependendo do porte da Agência (espaço físico utilizado/quantidade de clientes em carteira) a qualificação destas pessoas pode abranger diversas áreas de habilitação técnica. Pode ser necessário que a Agência de Trabalho Temporário contrate um psicólogo, que usará os seus conhecimentos no sentido de bem selecionar os profissionais que serão colocados à disposição das utilizadoras. A Agência de Trabalho Temporário também precisará de administradores, faxineiros, telefonistas, secretárias, auxiliares administrativos e outros empregados para bem desenvolver suas atividades. Estes, sim, são admitidos, assalariados e dirigidos pela Agência de Trabalho Temporário.

Os empregados da Agência de Trabalho Temporário (APTT) selecionam no mercado de trabalho pessoas qualificadas para determinadas funções. Tais pessoas apresentam o currículo, são entrevistadas pelos empregados da APTT e, se aprovadas, a Agência celebra o contrato individual escrito de trabalho temporário, com o respectivo trabalhador, em nome da utilizadora.

Quando assina o contrato de trabalho com o trabalhador temporário, a Agência de Trabalho Temporário o faz em razão de uma obrigação imposta pela própria Lei nº 6.019/74.

“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.”

E mais, a Lei não diz que o trabalhador temporário é empregado da APTT. Não diz porque na verdade a APTT não é empregadora, posto que ausentes os requisitos essenciais previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que definem o empregador (ADMISSÃO, ASSALARIAMENTO E DIREÇÃO). A Consolidação das Leis Trabalhistas prevê:

"Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço."

É útil, então, verificar cada um desses requisitos, comparando, quando couber, o empregado da APTT com o trabalhador temporário.

- **Admissão:** A APTT **não admite** o trabalhador temporário (TT): A relação de admissão somente existe para os empregados permanentes que integram o quadro de funcionários da empresa. O trabalhador temporário, como já demonstrado, só pode prestar trabalho quando presentes os motivos justificadores da contratação de trabalho temporário.

- **Assalariamento:** Que o trabalhador temporário é um assalariado não resta dúvida. Mas quem é o assalariador? A Lei 6.019/74 prevê que quem remunera e assiste o trabalhador temporário é a utilizadora. Este entendimento extrai-se da simples leitura do artigo 12, vez que o salário do trabalhador temporário é equivalente ao percebido pelos empregados de mesma categoria da utilizadora. Ou seja, não é o mesmo salário que recebe o empregado permanente da APTT. Explicando: a lei prevê que o salário do trabalhador temporário é vinculado, quer dizer, equivalente ao que a utilizadora paga ao seu empregado permanente que foi substituído. Assim pode ocorrer uma situação curiosa: um trabalhador temporário, por exemplo, um psicólogo, é contratado para prestar trabalho a uma utilizadora. O empregado que vai ser substituído percebe um salário equivalente a 100, então, por força da lei, este vai ser o salário do trabalhador temporário, mesmo que a APTT tenha em seus quadros um funcionário com a mesma qualificação percebendo salário equivalente a, por exemplo, 80.

E mais. Durante o período em que este trabalhador temporário não estiver prestando seu trabalho a uma utilizadora, qual seria o seu salário, já que não se tem a figura da utilizadora para servir de parâmetro (remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da utilizadora)??

É o art. 12 da Lei nº 6.019/1974, que determina a vinculação do salário do trabalhador temporário ao do empregado efetivo da utilizadora:

“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 \(art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973\)](#).”

- **Direção: A responsabilidade pela direção do trabalhador temporário é da utilizadora.** A Lei não impõe, quanto a este aspecto, qualquer obrigação à APTT. Não existe qualquer ingerência desta na utilizadora. Assim, horário de trabalho, serviços a prestar dentro da qualificação do trabalhador, horário de almoço, tudo é administrado pela utilizadora. O trabalhador É DIRIGIDO pela utilizadora (art. 18 do Decreto nº 10.060/2019).

Conforme ficou demonstrado, a APTT não mantém com o trabalhador temporário uma relação de emprego, uma vez ausentes os requisitos que definem o empregador. A existência de relação de emprego não se presume, resulta do preenchimento dos requisitos do art. 2º da CLT. Empregador, pois, é aquele que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Portanto, empregador é a utilizadora.

Em verdade, a APTT é proibida de ter em seus quadros trabalhadores temporários. Vejamos o que diz o artigo 12, inciso II, do Decreto nº 10.060/2019, que regulamenta a Lei do Trabalho Temporário.

“Art. 12. **É vedado à empresa de trabalho temporário:**

I - contratar estrangeiro portador de visto provisório de permanência no País; e

II - **ter ou utilizar, em seus serviços, trabalhador temporário**, exceto quando:

a) o trabalhador seja contratado com outra empresa de trabalho temporário; e

b) seja comprovada a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços.” (grifei)

Trata-se de uma relação muito específica, que convencionou-se chamar relação interposta (Súmula 331 do TST).

Não é uma relação triangular, pelo fato de existirem três sujeitos envolvidos nesta relação. Até mesmo porque existe um quarto sujeito que os adeptos desta denominação insistem em olvidar, a Secretaria do Trabalho.

Para que haja o trabalho temporário, a Secretaria do Trabalho deve intervir e fiscalizar esta relação. A própria Secretaria edita normas para a celebração e prorrogação dos contratos (Portaria 789/2014), e para a fiscalização da APTT e da utilizadora (IN 03/97).

A melhor denominação a ser adotada é, sem dúvida, relação interposta, pois esta significa aproximar as partes, por entre, entremeter. Esta é a verdadeira atividade da APTT, colocar à disposição de uma utilizadora trabalhadores temporários devidamente qualificados.

Estes argumentos também servem para rechaçar a ideia de que trabalho temporário é terceirização. Como se sabe, **só é possível terceirizar serviços**, e o serviço da utilizadora não é terceirizado à APTT. E mais, conforme já exposto, há um quarto sujeito nesta relação, o que torna a palavra terceirização imprópria para o trabalho temporário.

Trabalho temporário também não é precarização.

Da simples leitura do artigo 12 da Lei nº 6.019/74, pode-se verificar que ao trabalhador temporário são garantidos TODOS os direitos que o empregado efetivo da utilizadora tem. Tal entendimento é fruto de preconceito e, como todo preconceito, advém do desconhecimento do que seja Trabalho Temporário.

Esta é a dinâmica do trabalho temporário.

Feitas estas considerações iniciais, cumpre analisar a natureza jurídica do contrato de trabalho temporário.

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO – NATUREZA JURÍDICA – TERMO INCERTO

O contrato de trabalho temporário não se confunde com o contrato por prazo determinado previsto na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

O artigo 10, da Lei nº 6.019/74 é claro neste sentido:

“Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário. [\(Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, **não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias**, consecutivos ou não. [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

§ 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram. [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\).](#)” (G.N.)

Da leitura do dispositivo legal extrai-se que o contrato de trabalho temporário não poderá exceder de cento e oitenta dias, ou seja, poderá durar **ATÉ** este **limite**. Logo, tem prazo limitado em lei, estando vinculado ao motivo justificador, mas nunca além deste prazo.

Já o contrato por prazo determinado, regulamentado no artigo 443 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, tem sua vigência a um **termo prefixado** ou à **execução de serviços especificados** ou ainda da **realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada, não podendo ser estipulado por mais de 2 (dois) anos**.

“Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou

indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado **o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado** ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.” (G.N.)

Embora sejam contratos da espécie contrato a termo, diferenciam-se justamente na forma de fixação deste.

Analisando os contratos a termo, Maurício Godinho Delgado¹ leciona:

“Termo, como se sabe, ‘é o dia, no qual tem de começar ou de extinguir-se a eficácia de um negócio jurídico’.

A doutrina classifica o termo em *certo* e *incerto*. **Não há contradição nessa tipologia**. O termo sempre será certo — *quanto a sua ocorrência* (distingue-se, assim, da *condição*, que é incerta quanto a sua própria ocorrência: art. 114, CCB/1916; art. 121, CCB/2002). Mas pode haver imprecisão quanto à efetiva data de verificação do termo; assim, a diferenciação quanto à *precisão temporal do termo* e que justifica a tipologia ora examinada.

Termo certo (*certus an, certus quando*) é aquele cuja exata incidência já esta prefixada no tempo, sabendo-se, antecipadamente, sua precisa verificação cronológica. É exemplo dessa modalidade o chamado termo fixo, isto é, o termo indicado através de data especificada (31 de maio do próximo ano, por exemplo).

Termo incerto (*certus an, incertus quando*) é aquele cuja exata incidência ainda não está prefixada no tempo, não se sabendo, antecipadamente, sua *precisa* verificação cronológica, embora seja *segura* sua ocorrência em lapso futuro firmemente previsível. É exemplo dessa modalidade o chamado termo fixado em vista da ocorrência de um acontecimento suscetível de previsão aproximada (final da temporada de verão em região praieira, por exemplo).” (grifos nossos)

¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014. P. 558-560.

E prossegue o ilustre jurista, diferenciando as formas de fixação do termo final dos contratos de trabalho a prazo:

“A primeira modalidade de estipulação de termo (critério estritamente cronológico) é utilizada em *contratos de experiência*. Embora a lei seja lacônica com respeito a eleição exclusiva desse tipo de termo para os contratos a contento (arts. 443, § 2a, “c”, e 445, paragrafo único, CLT), a jurisprudência tem se mostrado firme na direção dessa exclusividade. E é sensata tal interpretação normativa.

(...)

A segunda modalidade de estipulação de termo (execução de serviços especificados) e utilizada em distintos contratos a prazo. Trata-se de uma modalidade que se funda no esgotamento do objeto central do contrato, sob a ótica do empregador, isto é, a prestação de fazer pactuada. Tanto pode concretizar-se em uma obra contratada, como em um serviço pactuado. O essencial e que seja especificado o serviço ou a obra, escapando a indeterminação do objeto da prestação de fazer que tende a caracterizar os contratos de duração incerta.

A terceira modalidade de estipulação de termo (realização de determinado acontecimento suscetível de previsão aproximada) também é utilizada em distintos contratos a prazo. Trata-se de modalidade que não se funda em uma precisa obra ou serviço pactuado, podendo a obrigação objeto do contrato assumir a mesma indeterminação que tende a possuir nos contratos por tempo incerto. Contudo, sua transitoriedade emerge em face das circunstâncias envolvidas a contratação, justificadoras da pactuação a prazo, nos termos da CLT. É o que se passa, por exemplo, nos contratos de safra (o final da safra e suscetível de previsão aproximada).”

Outro aspecto que diferencia o contrato de trabalho temporário (lei especial) do contrato por prazo determinado previsto na CLT (lei geral), é a existência de condição resolutiva.

Nos termos do artigo 2º da Lei nº 6.019/74, só poderá haver contratação de trabalhadores temporários se a utilizadora tiver uma necessidade de substituição transitória de seu pessoal permanente ou uma demanda complementar de serviços (hipóteses legais/motivos

justificadores da contratação).

Noutra vírgula, caso o trabalhador temporário seja contratado para suprir uma demanda complementar de serviços, deverá executar seu trabalho com a finalidade de cumprir este objeto. Entretanto, o fim da demanda é suscetível de previsão aproximada, mas não exata. Tudo dependerá da qualidade e dedicação do trabalhador, que poderá concluir a produção em tempo menor que o esperado, bem como poderá não o fazer dentro do prazo limitado de cento e oitenta dias previsto na Lei nº 6.019/74, mas nunca além deste limite.

O mesmo ocorre no caso de necessidade transitória de substituição de pessoal permanente. O trabalhador substituído que se encontra afastado por motivo de licença saúde, por exemplo, poderá se recuperar antes do tempo previsto, como poderá necessitar de mais tempo para cuidar de sua saúde, não se podendo prever, com exatidão, a data de seu retorno.

Portanto, o contrato de trabalho temporário extingue-se com o esgotamento de seu objeto ou com o atingimento do prazo limite previsto na Lei nº 6.019/74, o que ocorrer primeiro.

Logo, dúvidas não restam de que, pela natureza do contrato de trabalho temporário, a fixação de termo final é ilegal, pois desvirtua o regime de contratação de trabalhadores instituído pela Lei nº 6.019/74.

A pactuação de contrato de trabalho temporário sem que exista uma destas duas hipóteses legais de contratação, torna-o **nulo** de pleno direito, consistindo em burla à celebração de contrato de trabalho celetista.

E mais, tão logo deixe de existir a hipótese legal de contratação de trabalho temporário, a manutenção do trabalhador temporário na utilizadora é **ilegal**. Prontamente, podemos concluir que a hipótese legal de contratação de trabalho temporário é também condição resolutiva do mesmo.

Não obstante, a doutrina justralhista, bem como a jurisprudência dos tribunais do trabalho são unânimes em admitir a condição resolutive no contrato de trabalho. Trazemos novamente à baila a lição de Maurício Godinho Delgado²:

“Elementos acidentais do contrato são aqueles que, embora circunstanciais e episódicos no contexto dos pactos celebrados, alteram-lhes significativamente a estrutura e efeitos, caso inseridos em seu conteúdo. Os elementos acidentais classicamente enfatizados pela doutrina civilista são o *termo* e a *condição*.”

No Direito do Trabalho também o termo e a condição surgem como elementos acidentais do contrato empregatício, já que tem frequência francamente circunstancial e episódica no conjunto dos contratos celebrados. A existência de *termo* (certo ou incerto) nos contratos de trabalho e situação excetiva, viável apenas se configuradas hipóteses legais tipificadas e expressas (art. 443 da CLT ou Lei n. 9.601/98, por exemplo). A regra geral incidente (e presumida) no cotidiano justralhista reporta-se aos contratos sem termo final prefixado. O tipo contratual dos pactos por tempo indeterminado considera-se presumido, caso não comprovada a licita inserção de termo final no contrato em exame (Sumula 212 do TST).

Mais rara ainda é a presença da *condição* (pelo menos a expressa) nos contratos empregatícios. A CLT prevê uma hipótese (extremamente incomum) de condição resolutive expressa em contrato de trabalho: **trata-se do empregado substituto de trabalhador afastado por razões previdenciárias e que tenha especificada em seu pacto empregatício clausula de rompimento contratual automático em face do simples retorno do titular do cargo** (art. 475, § 2º, da CLT). Registre-se, ademais, poder-se considerar revogado o referido preceito, tacitamente, pela Constituição (art. 7,1, CF/88), uma vez que a *indenização* ali referida e expressão que no ramo justralhista não pode sofrer interpretação ampliativa.

² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014. P. 537-538.

Pode-se ponderar que a condição resolutive tácita comparece com maior frequência do que a expressa no cotidiano juslaboral. Ilustrativamente, ela estaria implicitamente vinculada a uma ou outra parcela contratual cuja percepção possa frustrar-se em face da modalidade de ruptura do contrato empregatício correspondente (por exemplo, 13º salário proporcional em dispensas por justa causa). Poder-se-ia também enxergar uma condição resolutive implícita nos contratos por tempo indeterminado, hábil a subordinar a extinção do pacto contratual a evento futuro e incerto (por exemplo, a vontade de uma das partes: resilição unilateral; a vontade de ambas as partes: resilição bilateral ou distrato; a inadimplência contratual culposa de uma das partes ou de ambas: resolução contratual; a decretação de nulidade do pacto: rescisão).” (G.N.)

Ademais, o Decreto nº 10.060/2019 esclareceu de uma vez por todas que são modalidades distintas de contratações. Senão vejamos:

“Art. 31. **O contrato individual de trabalho temporário não se confunde com o contrato por prazo determinado previsto no art. 443 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho**, e na Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998.” (Grifamos)

BASE DE CÁLCULO PARA FINS DE TRIBUTAÇÃO

Ultrapassadas as questões conceituais a modo de posicionar a natureza jurídica de trabalho e contrato temporário passamos a questão da tributação. Como dito, a Agência de Trabalho Temporário – APTT, tem como objeto a prestação de serviços de agenciamento e recrutamento de trabalhadores em caráter temporário. Referida atividade tem sua normatização plasmada pela Lei nº 6.019/74 e regulamentada pelo Decreto nº 10.060/2019.

A relação de trabalho temporário, nos termos do art. 2º da Lei nº 6.019/74 é definida como ***“Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para***

atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.”

Também não se confunde com a prestação de serviços de terceiros, ou seja, terceirização, nos termos do art. 2º, parágrafo único do Decreto 10.060/2019.

“Art. 2º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se trabalho temporário aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços ou cliente, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Parágrafo único. O trabalho temporário não se confunde com a prestação de serviços a terceiros, de que trata o [art. 4º-A da Lei nº 6.019, de 1974.](#)”

Já o conceito da APTT é ofertado pelo artigo 4º da citada Lei como sendo a “a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.” ou pelo artigo 4º do Decreto 10.060/2019: “A empresa de trabalho temporário tem por finalidade a colocação de trabalhadores temporários à disposição de empresa tomadora de serviços ou cliente que deles necessite temporariamente”.

Assim, diante de tais comandos normativos, constata-se que na execução de suas atividades a Agência de Trabalho Temporário estabelece duas relações contratuais vinculadas, a saber:

- a) contrato firmado entre a utilizadora e a Agência; e
- b) contrato de trabalho temporário a termo incerto (até o limite da lei) firmado entre a Agência e o trabalhador.

Pelo contrato “a” a Agência obriga-se a recrutar e disponibilizar à utilizadora dos trabalhadores temporários solicitados com as especificações requeridas e a remuneração equivalente ao empregado permanente.

A utilizadora, por sua vez, deve repassar às Agências as importâncias relativas aos salários e encargos sociais correspondentes, além de pagar a denominada taxa de administração, vale

dizer, a remuneração pela prestação de serviço de agenciamento do trabalho temporário, única razão de sua existência.

Importante salientar que a passagem de valores a título de salários e encargos sociais/trabalhistas da utilizadora para a Agência faz-se imperiosa tendo em vista o artigo 4º da Lei nº 6.019/74 que atribui à Agência a administração da folha de pagamento dos trabalhadores temporários colocados à sua disponibilidade.

Na relação contratual “b” o trabalhador temporário se compromete a prestar seu trabalho a uma determinada utilizadora, em troca de um salário equivalente ao empregado permanente transitoriamente substituído ou que atende a demanda complementar de serviço. Sua remuneração dar-se-á através da Agência, a qual lhe repassará os valores transferidos pela utilizadora dos serviços para ela executados.

Assim sendo, da análise das relações contratuais “a” e “b” constata-se que o vínculo entre a Agência e o trabalhador temporário está intrinsecamente ligado ao vínculo existente entre a utilizadora e a Agência. Corolário desta assertiva está no fato de que as utilizadoras de trabalho temporário podem deduzir de seu imposto de renda as quantias despendidas a título de remuneração do trabalho executado, quantia esta que será repassada à Agência, mas que para fins de dedutibilidade deverá revestir-se de documentação contábil idônea representada pela Nota Fiscal de Serviços emitida pela Agência, discriminando os valores referentes a remuneração, encargos sociais/trabalhistas e taxa de administração.

Em outras palavras, embora diretamente relacionadas, as relações contratuais “a” e “b” são perfeitamente distintas para fins de apuração de valores envolvidos e titularidades. A matéria em foco foi recentemente objeto de análise pela 1ª Turma do STJ que, corroborando com o entendimento aqui esposado proferiu decisão assim ementada:

*“RECURSO ESPECIAL Nº 827.194-SC (2006/0049214-0) RELATOR:
MINISTRO FRANCISCO FALCÃO RECORRENTE: FAZENDA NACIONAL
RECORRIDO: URGENTE TRABALHO TEMPORÁRIO LTDA EMENTA*



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO
TRABALHO TEMPORÁRIO

PROCESSUAL CIVIL E TRIBUTÁRIO. MANDADO DE SEGURANÇA. EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO. CONTRIBUIÇÕES: COFINS/PIS/CSLL. INCIDÊNCIA. SALÁRIOS DOS TRABALHADORES E ENCARGOS SOCIAIS. REPASSE PELA EMPRESA TOMADORA. REAL FATURAMENTO: TAXA DE ADMINISTRAÇÃO. I - A empresa que agencia mão-de-obra temporária age como intermediária entre o contratante da mão-de-obra e o terceiro que é colocado no mercado de trabalho. A intermediação implica o preço do serviço que é a comissão, base de cálculo do fato gerador consistente nessas "intermediações". O implemento do tributo em face da remuneração efetivamente percebida conspira em prol dos princípios da legalidade, justiça tributária e capacidade contributiva (...) Distinção de valores pertencentes a terceiros (os empregados) e despesas, que pressupõem o reembolso. Distinção necessária entre receita e entrada para fins financeiro-tributários. Precedentes do E. STJ acerca da distinção. (...) (REsp nº 411.580/SP, Rel. Min. LUIZ FUX, DJ de 16/12/02). II - **Os valores referentes ao pagamento de salários e respectivos encargos sociais dos trabalhadores são repassados pela empresa tomadora como meras entradas na empresa de trabalho temporário, uma vez que pertencentes a terceiros, não podendo, pois, ser considerados para fins de incidência tributária.** III - Recurso improvido. J. 11.12.2007"

Assim sendo, em nosso juízo, é receita da Agência para fins de tributação, aquela que corresponder ao preço de seu serviço de agenciamento e administração de folha. A taxa administrativa é, portanto, e de rigor, sua receita própria, sendo esta, pois, sujeita ao PIS/COFINS, CSLL, IRPJ e ISSQN. A segregação dos valores a serem direcionados a terceiros, na contabilidade, não é receita própria da Agência e, não pode ser incidida. Logo, a tributação, seja através da opção pelo lucro presumido, seja pelo lucro real, terá sempre por base a receita própria da Agência, ou seja, a taxa administrativa. Para a mesma atividade não é possível a adoção de dois regimes jurídicos distintos, ora considerando a taxa administrativa como receita, ora nela incluindo o repasse de recursos de terceiros. Qualquer que seja o tributo, o regime jurídico sobre a receita própria tem que ser o mesmo.



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO
TRABALHO TEMPORÁRIO

Inclusive, o próprio Decreto regulamentador nº 10.060/2019, prevê, em seu artigo 11 que “a empresa de trabalho temporário fica obrigada a discriminar, separadamente, em nota fiscal os valores pagos a título de obrigações trabalhistas e fiscais e a taxa de agenciamento de colocação à disposição dos trabalhadores temporários”. Ou seja, em clara demonstração da base de cálculo para fins de tributação das Agências de Trabalho Temporário.

São Paulo, 11 de agosto de 2020.

Marcos Aurélio de Abreu Rodrigues e Silva
Presidente ASSERTTEM