

**PROJETO DE DECRETO LEGISLATIVO Nº \_\_\_\_\_, DE 2014**  
(Do Sr. Laércio Oliveira)

*Susta a Instrução Normativa SIT nº 114, de 5 de novembro de 2014, e a Instrução Normativa nº 18, de 7 de novembro de 2014, ambas editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.*

O Congresso Nacional decreta:

**Art. 1º** Ficam sustadas a Instrução Normativa SIT nº 114, de 5 de novembro de 2014, e a Instrução Normativa nº 18, de 7 de novembro de 2014, ambas editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

**Art. 2º** O presente decreto legislativo entra em vigor a partir da data de sua publicação.

**JUSTIFICAÇÃO**

Considerando que:

1. A Constituição Federal, em seu principal fundamento, determina o valor social do trabalho e da livre iniciativa. Dentro os valores sociais do trabalho, destacamos o direito do trabalhador brasileiro ter oportunidade como empregado temporário. Já a livre iniciativa é direito do empregador brasileiro evitar elevados custos com mão de obra improdutiva, recorrendo ao contrato de emprego temporário para equacionar suas demandas transitórias de mão de obra.

2. constitui um dos objetivos da República Federativa do Brasil garantir o desenvolvimento nacional;

3. é direito fundamental do cidadão o trabalho e a renda;

4. ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

5. é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

6. as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;

7. o trabalho é a atividade humana que concretiza a dignidade, a cidadania e a própria identidade social dos indivíduos e que, a sua estruturação vem ao encontro dos anseios da sociedade, abrangendo aspectos econômicos, sociais e culturais, e um direito assegurado a todo cidadão brasileiro;

8. ao direito ao trabalho também se associa o direito à remuneração justa, a um salário mínimo que reflita dignidade, à proteção contra o desemprego e à aposentadoria;

9. a qualificação social e profissional do trabalhador brasileiro é imperativa para que o país continue o ciclo virtuoso de crescimento econômico, com distribuição de renda e redução da pobreza;

10. a qualificação social e profissional reduz o descompasso observado entre o perfil da oferta de mão de obra e a demanda por mão de obra qualificada;

11. um dos princípios da ordem econômica prevista na Constituição é a busca do pleno emprego;

12. o disposto na Convenção 181 da OIT;

13. o disposto na Lei 6.019/74 e no Decreto 73.841/74;

14. o trabalho temporário é um importante instrumento de gestão de pessoas posto à disposição das empresas e tem se constituído um verdadeiro instrumento de avanço, diante de uma legislação trabalhista que há tempos reclama por alterações e modernizações, sem que esta flexibilização consista em precarização de direitos trabalhistas;

15. o regime de trabalho temporário instituído pela Lei nº 6.019/74, atende às necessidades das empresas de fazer face aos problemas ocorrentes nos períodos críticos de acúmulo de trabalho e, bem assim nos períodos de absenteísmo do pessoal próprio, sem decréscimo de produção;

16. Considerando que o suprimento do mercado de trabalho com a contratação de trabalhadores regidos pela Lei nº 6.019/74 contribui de forma marcante para a redução do desemprego, proporcionando um autêntico acesso diferenciado ao mercado de trabalho para aqueles que estavam no mercado informal;

17. o trabalho temporário consiste, muitas vezes, no primeiro emprego dos jovens que necessitam adquirir experiência para inserirem-se no

mercado de trabalho cada vez mais exigente no tocante à qualificações e experiências;

18. o setor do trabalho temporário tem um faturamento de 19 bilhões de reais por ano;

19. a massa salarial pagar pelo setor é de aproximadamente 8 bilhões de reais por ano;

20. o recolhimento de 637 bilhões de reais arrecadados pelo setor em FGTS;

21. o setor é responsável pelo recolhimento de 1,6 bilhão de reais aos cofres do INSS;

22. o trabalho temporário é responsável pela colocação de aproximadamente 600 mil trabalhadores por mês no mercado de trabalho, dos quais 17% (dezessete por cento) é representado por jovens em situação de primeiro emprego e 15% (quinze por cento) de aposentados que necessitam de complementação de renda para sua sobrevivência;

23. a Instrução Normativa nº 8/2014/SRT e a Instrução Normativa nº 114/2014/SIT, constituem atentado contra a empregabilidade, afrontando diretamente os Fundamentos da República Federativa do Brasil que garantem os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o Princípio da busca do pleno emprego, contidos na Constituição Federal;

24. tais instruções normativas também ferem a Lei do Trabalho Temporário, ao estabelecer a obrigatoriedade de incluir prazo de término no contrato de trabalho temporário, além de outros requisitos não previstos na referida lei;

25. a APTT é importante ator social, ao lado de outras instituições, inclusive o próprio MTE, na busca do pleno emprego e do aumento da renda, ampliação da arrecadação tributária e o desenvolvimento econômico da sociedade como um todo.

#### **I – DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 114, DE 5 DE NOVEMBRO DE 2014:**

Editada pelo Secretário de Inspeção do Trabalho, a referida IN estabelece diretrizes e disciplina a fiscalização do trabalho temporário traz em seu texto os seguintes equívocos:

“Art. 2º (...)

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

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

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

Ao editar esta Instrução Normativa, o MTE colocou fim à discussão sobre a aplicação do trabalho temporário às demandas sazonais. Entretanto, apesar da louvável iniciativa, trouxe novas expressões sem conceitua-las. O que seria ‘aumento excepcional’ e ‘aumento expressivo e significativo’??? Qual a definição de ‘acrécimo comum’ e sua diferença do excepcional e do expressivo e significativo? Também não diz o que é risco do empreendimento. A IN não o define deixando ampla margem para o fiscal fazer tal interpretação, o que não corresponde à sua atividade de apenas aplicar a lei. Para aplicá-la, o fiscal necessita do conceito. Certamente cada fiscal dará sua própria e pessoal interpretação, levando à aplicação da IN de forma diferente em todo o país e de acordo com o entendimento de cada agente público da fiscalização, gerando equívocos e aplicação irregular de penalidades. Portanto, esse parágrafo deve ser revogado, ou, se for o caso, apresentar uma redação mais clara e com conceitos concretos.

“Art. 3º (...)

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

A CLT não se aplica ao trabalho temporário. Lei especial (Lei 6.019/74 derroga a Lei Geral (CLT). É conceito básico do Direito. Assim, só se aplicaria a CLT ao trabalho temporário se em algum momento a Lei 6.019/74 nos remetesse à Norma Consolidada, o que não faz. Não obstante, nos termos do disposto no art 2º da Lei 7.855/89, as infrações ao disposto na Lei 6.019/74 serão punidas com multa de 160 UFIR, dobradas no caso de reincidência. Esta é a multa do trabalho temporário. Esse parágrafo deve ser revogado por contrariar o espírito da Lei do Trabalho Temporário.

“Art. 4º (...)

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

Vedar o utilizador de “indicar” aqueles trabalhadores que julga melhor qualificado para o trabalho é fazer distinção onde a lei não o faz. A Lei 6.019/74 e seu decreto regulamentador não trazem esta proibição. Logo, a IN não pode ser contrária à lei. Ademais, o que a Súmula 331 do TST proíbe é a intermediação de mão de obra que não seja através de Agência devidamente registrada no MTE e não o recrutamento e seleção. Portanto, esse parágrafo deve ser revogado por extrapolar os conceitos trazidos pela Lei do Trabalho Temporário e por violar o princípio constitucional da legalidade previsto no artigo 5º, inciso II da Constituição Federal (“II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”).

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

Se observarmos a dinâmica do trabalho temporário e especialmente o princípio da primazia da realidade que vige no direito do trabalho, a empresa utilizadora da mão de obra temporária não é responsável somente pelo poder diretivo, mas também pelos poderes técnico e disciplinar sobre o empregado temporário, conforme já constava na Instrução Normativa nº 03, de 01/09/1997. A Lei não impõe, quanto a estes aspectos, qualquer obrigação à Agência Privada de Trabalho Temporário. Não existe qualquer ingerência desta na empresa utilizadora. Assim, horário de trabalho, serviços a prestar dentro da qualificação do trabalhador, horário de almoço, tudo é administrado pela empresa utilizadora.

Solicitamos que este artigo deve ser alterado para fins de constar a redação da Instrução Normativa nº 03, de 01/09/1997, qual seja: 1 - As relações entre as empresas de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente são registradas pela lei civil; 2 - A empresa de trabalho temporário transfere durante a vigência do contrato de trabalho o poder diretivo sobre seus assalariados sobre à empresa tomadora ou cliente; 3 - O trabalhador temporário pode atuar tanto na atividade-meio, quanto na atividade-fim da empresa tomadora ou cliente; 4 - A empresa tomadora ou cliente exerce, durante a vigência do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, o poder disciplinar, técnico e diretivo sobre o assalariado colocado a sua disposição.

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

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

O trabalho temporário é a maior oportunidade que existe para jovens em situação de primeiro emprego. Nesta condição, estes trabalhadores não tem

qualificação. Ao contrário, buscam o trabalho temporário justamente para adquirirem a qualificação exigida pelo mercado de trabalho. O dispositivo, face seu conceito amplo, fecha essa porta de entrada no mercado de trabalho aos jovens, fazendo uma distinção onde a lei não o faz, incorrendo em flagrante inconstitucionalidade ao afrontar o Princípio da Isonomia (artigo 5º da Constituição Federal).

Para atender ao fim social da norma, deve ter seu texto alterado. Isso porque a expressão “tecnicamente” poder gerar várias interpretações diferentes. A Lei 6.019/74, em seu artigo 4º, determina que o trabalho temporário será prestado por um trabalhador devidamente qualificado. Logo, ele deve estar apto a realizar as tarefas e nem sempre “tecnicamente apto”, face a exigência do grau de instrução exigido conforme a tarefa a ser realizada.

“Art. 7º (...)

I – (...)

c) existência de contrato escrito ou aditivo contratual entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente para cada contratação de trabalho temporário;”

A Lei 6.019/74 e seu decreto regulamentador não fazem a exigência da existência de contrato escrito ou aditivo contratual para cada contratação de trabalho temporário. Deve ser revogado o texto tendo em vista ferir os conceitos trazidos pela Lei 6.019/74.

“Art. 7º (...)

I – (...)

d) duração do contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não superior a três meses, ressalvadas as exceções previstas na Portaria MTE n.º 789, de 02 de abril de 2014, devendo ser indicadas expressamente as datas de início e término no instrumento firmado entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviço ou cliente;”

Não obstante, o fato de o contrato de trabalho temporário ter um fim previsto ou previsível, não o torna uma espécie de contrato a prazo determinado.

Os contratos com prazo determinado estão elencados no artigo 443 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e têm sua vigência condicionada 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.

Já o contrato de trabalho temporário é regido única e exclusivamente pela Lei nº 6.019/74, não se aplicando a ele as disposições da CLT. Ademais, nos termos do artigo 10, da Lei nº 6.019/74 “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.” Podemos verificar que o legislador utilizou-se da expressão ATÉ, ou seja, a ideia é de LIMITE.

Logo, podemos concluir que tem prazo limitado, já que pode terminar antes deste prazo, pois está vinculado ao motivo justificador (condição resolutive do contrato), mas nunca além deste, salvo autorização expressa do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

E mais, comparando-se as duas modalidades de contrato de trabalho, podemos extrair que o contrato de trabalho temporário não se confunde com o contrato por prazo determinado. Vejamos:

1 – o contrato de trabalho temporário tem prazo limitado e de curta duração; o contrato de trabalho com prazo determinado tem termo prefixado com duração de dois anos;

2 – o contrato de trabalho temporário só pode ser prorrogado com autorização do Ministério do Trabalho e Emprego; o contrato de trabalho por prazo determinado independe de autorização para prorrogação;

3 – o contrato de trabalho temporário não tem data pré-fixada para seu termo, encontrado seu limite temporal na Lei 6.019/74 e no motivo justificador; já o contrato com prazo determinado deve trazer, obrigatoriamente, sua data de início e término;

4 – o contrato de trabalho temporário visa atender demandas de pequena duração (substituição de pessoal regular e permanente) ou estranha à ordem normal do serviço (acréscimo extraordinário); o contrato por prazo determinado tem por finalidade execução de serviços especificados (obra certa) ou a realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada (se é suscetível de previsão não pode ser extraordinário);

5 - por fim, o contrato por prazo determinado está previsto na CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e o contrato de trabalho temporário está regulamentado pela Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Se fosse a intenção do legislador criar uma nova modalidade

de contrato por prazo determinado, promoveria alterações na CLT e não o instituiria através de norma específica.

Assim, conclui-se que o contrato de trabalho temporário é espécie do gênero contrato a termo, da qual também é espécie o contrato a prazo determinado. Ou seja, temos contrato a prazo limitado e contrato a prazo determinado como espécies do gênero contrato a termo.

Isto posto, o artigo citado deve ser alterado com o objetivo de excluir a indicação da data de início e término no instrumento firmado entre a Agência Privada de Trabalho Temporário e a empresa Utilizadora de mão de obra temporária. A Lei do Trabalho Temporário não determina a inclusão de data de início e fim do contrato. Esta determinação não só descaracteriza o próprio trabalho temporário, como também torna letra morta a Lei 6.019/74. A IN extrapolou seus limites de regulamentação. Ao atuar como legislador positivo invadiu (usurpação de competência) a esfera do Poder Legislativo, nítida violação ao princípio constitucional da separação dos poderes (artigo 2º da Constituição Federal – CF/88) e ainda violou a hierarquia das normas constante do artigo 59 da CF/88.

“Art. 7º (...)

I – (...)

f) existência de contrato firmado entre a empresa de trabalho temporário e cada um dos trabalhadores, nele constando as datas de início e término do contrato, além de elencar os direitos conferidos pela lei.”

Aqui, reportamos aos comentários feitos acima sobre o prazo limitado do contrato de trabalho Temporário.

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

“§ 1º Quando antecipada, a rescisão enseja o da multa rescisória do FGTS prevista no art. 18, §1º, da Lei n.º 8.036, de 1990; e da indenização prevista no art. 12, alínea f, da Lei n.º 6.019, de 1974.” (texto republicado no DOU de 18/11/2014, Seção 1, págs. 75 e 76, por ter saído com incorreção no original – DOU de 12/11/2014, Seção 1, págs. 79 e 80)

Já foi dito que não se aplica a CLT ao Trabalho Temporário. A Lei específica (Lei 6.019/74) afasta a aplicação da Lei geral (CLT). A partir da Constituição de 1988, na rescisão antecipada do contrato de trabalho a termo, não há direito à indenização do artigo 479, da CLT, pois foi substituída pelo FGTS, cabendo ao empregador apenas liberar o FGTS. Já a alínea "f" do artigo 12 da Lei



6.019/74 foi criada para indenizar o trabalhador temporário, impedido de adquirir a estabilidade. Ocorre que referido trabalhador foi inserido pela Lei 8.036/90 (FGTS) e seu regulamento (Decreto 99.684/90) no regime do FGTS. No atual contexto, com a imposição do regime do FGTS a todos os trabalhadores celetistas, não se justifica mais a aplicação da multa da alínea "f" do artigo 12 da Lei 6.019/74. Por oportuno, vejamos o entendimento pacífico no TST:

- "RECURSO DE REVISTA. CONTRATO TEMPORÁRIO. RESCISÃO ANTECIPADA. INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ARTIGO 479 DA CLT. INAPLICABILIDADE. PROVIMENTO. Tendo o contrato temporário um regramento específico para a rescisão antecipada, conforme artigo 12, -f-, da Lei nº 6019/74, não se justifica a aplicação de regra geral, disposta no artigo 479 da CLT. Precedentes desta Corte. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." (RR - 1410-55.2013.5.09.0651 Data de Julgamento: 20/08/2014, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/08/2014)

- "RECURSO DE REVISTA. CONTRATO TEMPORÁRIO. RESCISÃO ANTECIPADA. INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ART. 479 DA CLT. A indenização prevista no art. 479 da CLT não se aplica ao trabalho temporário, pois existe norma especial regulando esta modalidade de contrato (Lei nº 6.019/74), que fixa expressamente a indenização por dispensa sem justa causa (art. 12). Recurso de revista conhecido e provido." (RR-1342-91.2010.5.02.0203, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, 2ª Turma, Data de Publicação DEJT 01/08/2014)

- "RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. LEI N.º 6.019/74. RESCISÃO ANTECIPADA. INDENIZAÇÃO DO ART. 479. IMPOSSIBILIDADE. É incompatível a indenização prevista no art. 479 da CLT com o contrato de trabalho temporário disciplinado pela Lei n.º 6.019/74. Norma especial que regula expressamente os direitos do trabalhador submetido a essa modalidade de contrato, dentre os quais, contudo, não se inclui a indenização vindicada. Recurso de Revista conhecido e não provido." (RR - 745-11.2011.5.02.0261, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/08/2013)

- "RECURSO DE REVISTA - CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO - MULTA DO ART. 479 DA CLT - INAPLICABILIDADE. A Lei n.º 6.019/74 não prevê espécie de contrato por prazo determinado, mas tão somente fixa limite máximo de duração em razão das especificidades da relação de trabalho. Assim, a interrupção da prestação de serviços antes de noventa dias não gera ao trabalhador temporário direito à indenização de que trata o art. 479 da CLT, que se refere a 'contratos que tenham termo estipulado'. Interpretação extensiva não atende à finalidade do instituto. Recurso de revista conhecido e provido." (RR - 18-48.2011.5.09.0652, Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 4.ª Turma, DEJT 15/2/2013)

- "RECURSO DE REVISTA. CONTRATO TEMPORÁRIO. MULTA DO ARTIGO 479 DA CLT. A Lei n.º 6.019/74 já assegura ao empregado, em seu artigo 12, -f-, uma indenização quando da ruptura contratual. Logo, em vista da especificidade da referida lei, não se há de falar na incidência da indenização descrita no artigo 479

do Texto Consolidado. Pedido inicial julgado improcedente. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." (RR - 193700-32.2008.5.09.0018, Relator: Ministro Pedro Paulo Manus, 7.ª Turma, DEJT 12/8/2011)

- "RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO - INDENIZAÇÃO DO ARTIGO 479 DA CLT. O trabalhador temporário, referido na Lei nº 6.019/74, não faz jus à indenização prevista no artigo 479 da CLT, por se tratar de contrato regido por legislação específica, que não remete à aplicação expressa do artigo em comento. Recurso de revista conhecido e provido." (RR-93500-12.2003.5.15.0087, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, DEJT de 11/6/2010)

Também sobre o artigo 12, alínea "f", da Lei 6.019/74, a jurisprudência:

- "RECURSO ORDINÁRIO DAS RECLAMADAS. INDENIZAÇÃO POR TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. INDEVIDA. Derrogada a norma contida na alínea f do art. 12 da Lei 6.019/74, pela nova ordem constitucional vigente a partir de 1988, não há mais falar em indenização de 1/12 sobre o pagamento recebido. Apelo das reclamadas que se acolhe. RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. Decisões do STF não tornam obrigatório o entendimento de que o adicional de insalubridade não pode tomar como base de incidência o salário mínimo vigente, ainda mais quando conflitantes. O art. 192 da CLT, em plena vigência, indica o salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade e os incisos IV e XXIII do art. 7º da Constituição não afastam sua aplicação. Orientação jurisprudencial sedimentada no verbete nº 2 da Seção Especializada em Dissídios Individuais do TST. Recurso do reclamante a que nega-se provimento." (TRT-4 - RO: 859002219995040301 RS 0085900-22.1999.5.04.0301, Relator: JURACI GALVAO JÚNIOR, Data de Julgamento: 25/09/2001, 1ª Vara do Trabalho de Novo Hamburgo)

- "CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ART. 12, F, DA LEI 6.019/74. Com o advento da Lei 8.036/90 não subsiste o direito à indenização prevista no art. 12, f, da Lei nº 6.019/74, na medida em que o FGTS se tornou, a partir da Constituição Federal de 1988, regime jurídico único e compulsório, substituindo aquela indenização." (TRT-15 - RO: 23770 SP 023770/2009, Relator: LUIZ ANTONIO LAZARIM, Data de Publicação: 30/04/2009)

- "CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. LEI Nº 6.019/74. Na hipótese de intermediação de trabalho, na modalidade temporário, a prestação de serviços exige, para sua validade e eficácia, a observância estrita dos requisitos fixados pela Lei nº 6.019/74. Merecem destaque o prazo de contratação, relativamente ao mesmo empregado, não superior a três meses, e o objetivo específico de atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. A legislação afeta à matéria foi recepcionada pela atual Constituição Federal. A exceção que se pode referir diz respeito à letra f do art. 12 da Lei nº 6.019/74, entendendo-se que a indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato foi substituída pela

inscrição irrestrita no FGTS. Quanto ao aviso prévio, a legislação em comento não prevê o instituto dentre os direitos assegurados ao trabalhador temporário.”(TRT-4 - RO: 768005719985040922 RS 0076800-57.1998.5.04.0922, Relator: JURACI GALVAO JÚNIOR, Data de Julgamento: 13/12/2000, 2ª Vara do Trabalho de Rio Grande (d))

- “FGTS - INDENIZAÇÃO - INCOMPATIBILIDADE. Uma vez paga a indenização prevista na Lei 6019/74, art. 12, alínea f, não há que se falar em levantamento do FGTS acrescido de 40%, pois tais institutos são substitutos entre si: ou um ou outro.” (TRT-3 - RO: 351191 3511/91, Relator: Antonio Miranda de Mendonca, Primeira Turma, Data de Publicação: 05/06/1992 04/06/1992. DJMG . Boletim: Não.)

Desta forma, o parágrafo deve ser revogado tendo em vista seu texto violar o espírito da Lei 6.019/74. Tais multas somente poderiam ser criadas por lei e jamais por IN, nítida ofensa ao princípio da legalidade e princípio da separação dos poderes trazidos pela Constituição Federal.

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

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

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

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

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

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

Este dispositivo contraria a finalidade do trabalho temporário de dar impulso à economia, desenvolvimento das empresas e busca do pleno emprego. A IN está criando uma restrição (“atividade desempenhada não exista na tomadora”) que além de não constar na Lei 6.019/74 vai de encontro ao espírito dessa lei específica. Deve ser revogado tendo em vista a IN ter legislado em campo restrito à Lei 6.019/74.

**II - INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 17, DE 7 DE NOVEMBRO DE 2014:**

Esta Instrução Normativa dispõe sobre o registro de empresas de trabalho temporário, solicitação de prorrogação de contrato de trabalho temporário e dá outras providências. Foi editada pelo Secretário de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego:

“Art. 3º O contrato de trabalho temporário - CTT firmado com ETT sem registro no Ministério do Trabalho e Emprego será considerado nulo de pleno direito, nos termos do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.”

A CLT não se aplica ao trabalho temporário. Lei especial (Lei 6.019/74 derroga a Lei Geral (CLT). É conceito básico do Direito. Assim, só se aplicaria a CLT ao trabalho temporário se em algum momento a Lei 6.019/74 nos remetesse à Norma Consolidada, o que não faz. Não obstante, nos termos do disposto no art 2º da Lei 7.855/89, as infrações ao disposto na Lei 6.019/74 serão punidas com multa de 160 UFIR, dobradas no caso de reincidência. Esta é a multa do trabalho temporário. Este artigo tem redação equivocada e por isso deve ser revogado ou alterado, incluindo-se a multa da Lei nº 7.855/89.

“Art. 6º Após o preenchimento do formulário eletrônico e a transmissão dos dados, o SIRETT emitirá requerimento, que deverá ser protocolado na unidade descentralizada do MTE da localidade da ETT, acompanhado dos seguintes documentos:

(...)

III - prova de entrega da última Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, positiva ou negativa;”

A APTT só pode atuar após concedida a autorização do MTE. Se está sendo criada a empresa, como apresentar tal documentação?

“Art. 6º (...)

V - prova de recolhimento da contribuição sindical patronal;”

A APTT só pode atuar após concedida a autorização do MTE. Se está sendo criada a empresa, como apresentar tal documentação?

“Art. 6º (...):

Parágrafo único. Os documentos devem ser apresentados em cópia autenticada, a qual poderá ser efetuada por servidor do MTE, desde que os originais respectivos lhe sejam apresentados juntamente com as cópias, para conferência.”

O Código Civil dispensa a autenticação de documentos, salvo quando há suspeita de sua veracidade. (“Art. 225. As reproduções fotográficas, cinematográficas, os registros fonográficos e, em geral, quaisquer outras reproduções mecânicas ou eletrônicas de fatos ou de coisas fazem prova plena destes, se a parte, contra quem forem exibidos, não lhes impugnar a exatidão.”)

“Art.15 (...)

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

Aqui remetemos aos argumentos apresentados no artigo 1º, § 2º, da IN 114/2014.

“Art. 22 Em caso de indeferimento do pedido de autorização, o interessado poderá, em até dez dias, apresentar pedido de reconsideração à autoridade que proferiu a decisão, a qual, se não a reconsiderar, a encaminhará de ofício à autoridade superior para análise em grau de recurso, sem efeito suspensivo.”

No caso de prorrogação do contrato de trabalho, como ficará a situação do trabalhador até que seja julgado o recurso? Continuará a prestar trabalho com o contrato vencido de ainda sem autorização do MTE para prorrogar? Ou será desligado e após autorizada a prorrogação deverá celebrar novo contrato? Já não será mais caso de prorrogação e sim nova contratação. E se for o caso de uma substituição de pessoal? Deveria, ao menos, conceder o efeito suspensivo. Afronta a própria IN que veda a contratação sucessiva de trabalhadores temporários para o mesmo motivo justificador.

“Art. 25 A ETT deverá indicar as datas de início e término do contrato no SIRETT, sendo vedada a celebração de CTT por prazo indeterminado ou sujeito a condição para seu encerramento.

§ 1º A data de término do contrato deve ser determinada no momento da assinatura do CTT;

§ 2º Eventuais alterações na data de término de contrato implicarão sua rescisão antecipada ou sua prorrogação e estarão sujeitas aos respectivos procedimentos legais, bem como à obrigação de atualização no SIRETT.”

Este artigo deve ser revogado conforme exposto nos comentários ao art. 7º, alínea “d”, da IN 114/2014.

**III – CONCLUSÃO:**

Conforme se pode verificar as referidas normas constituem atentado contra a empregabilidade, afrontando diretamente os Fundamentos da República Federativa do Brasil que garantem os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o Princípio da busca do pleno emprego, contidos na Constituição Federal.

A inconstitucionalidade das instruções normativas editadas é ainda mais flagrante quando examinamos a competência do Ministro de Estado inculpada no artigo 87, Parágrafo Único, inciso II da CF/88 (Art. 87 (...) Parágrafo único - Compete ao Ministro de Estado, além de outras atribuições estabelecidas nesta Constituição e na lei: I - (...); II - expedir instruções para a execução das leis, decretos e regulamentos;)

Tais instruções normativas também ferem a Lei do Trabalho Temporário, ao estabelecer imposições não previstas na referida lei, tais como a obrigatoriedade de incluir prazo de término no contrato de trabalho temporário, proibição da utilizadora indicar o trabalhador temporário, além de outros requisitos não previstos na referida lei.

Ademais, tendo em vista a hierarquia das normas, nenhuma instrução normativa pode contrariar a lei.

Não obstante, são normas desnecessárias já que temos a IN nº 3/97 e não ocorreu qualquer mudança na Lei nº 6.019/74 que justifiquem sua edição. Outrossim, não tendo cabimento duas instruções normativas tratando do mesmo assunto de forma distinta e conflituosa.

Sendo assim, apresento o presente Projeto de Decreto Legislativo, pleiteando o apoio dos meus nobres pares à sua integral aprovação.

Sala das Sessões, 3 de dezembro de 2014.

**LAÉRCIO OLIVEIRA**  
Deputado Federal  
Solidariedade/SE