

**AVULSO NÃO
PUBLICADO.
PROPOSIÇÃO
DE PLENÁRIO.**



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE DECRETO LEGISLATIVO N.º 1.615-A, DE 2014 (Do Sr. Laercio 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; tendo parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela aprovação (relator: DEP. LUCAS VERGILIO).

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (MÉRITO E ART. 54,
RICD)

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

SUMÁRIO

I - Projeto inicial

II - Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público:

- Parecer do relator
- Parecer da Comissão

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.

JUSTIFICACÃO

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 improdutivo, 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 conceituá-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, vemos 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 n.º 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 insculpada 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

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI**

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

**TÍTULO I
DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS**

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II - garantir o desenvolvimento nacional;
- III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

- I - independência nacional;
- II - prevalência dos direitos humanos;
- III - autodeterminação dos povos;
- IV - não-intervenção;
- V - igualdade entre os Estados;
- VI - defesa da paz;
- VII - solução pacífica dos conflitos;
- VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo;
- IX - cooperação entre os povos para o progresso da humanidade;
- X - concessão de asilo político.

Parágrafo único. A República Federativa do Brasil buscará a integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, visando à formação de uma comunidade latino-americana de nações.

TÍTULO II DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO I DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

- I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;
- II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;
- III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;
- IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

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

XIV - é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional;

XV - é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens;

XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

XIX - as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado;

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

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

XXII - é garantido o direito de propriedade;

XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

XXIV - a lei estabelecerá o procedimento para desapropriação por necessidade ou utilidade pública, ou por interesse social, mediante justa e prévia indenização em dinheiro, ressalvados os casos previstos nesta Constituição;

XXV - no caso de iminente perigo público, a autoridade competente poderá usar de propriedade particular, assegurada ao proprietário indenização ulterior, se houver dano;

XXVI - a pequena propriedade rural, assim definida em lei, desde que trabalhada pela família, não será objeto de penhora para pagamento de débitos decorrentes de sua atividade produtiva, dispondo a lei sobre os meios de financiar o seu desenvolvimento;

XXVII - aos autores pertence o direito exclusivo de utilização, publicação ou reprodução de suas obras, transmissível aos herdeiros pelo tempo que a lei fixar;

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;

b) o direito de fiscalização do aproveitamento econômico das obras que criarem ou de que participarem aos criadores, aos intérpretes e às respectivas representações sindicais e associativas;

XXIX - a lei assegurará aos autores de inventos industriais privilégio temporário para sua utilização, bem como proteção às criações industriais, à propriedade das marcas, aos nomes de empresas e a outros signos distintivos, tendo em vista o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do País;

XXX - é garantido o direito de herança;

XXXI - a sucessão de bens de estrangeiros situados no País será regulada pela lei brasileira em benefício do cônjuge ou dos filhos brasileiros, sempre que não lhes seja mais favorável a lei pessoal do *de cuius* ;

XXXII - o Estado promoverá, na forma da lei, a defesa do consumidor;

XXXIII - todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado;

XXXIV - são a todos assegurados, independentemente do pagamento de taxas:

a) o direito de petição aos poderes públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder;

b) a obtenção de certidões em repartições públicas, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal;

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

XXXVII - não haverá júízo ou tribunal de exceção;

XXXVIII - é reconhecida a instituição do júri, com a organização que lhe der a lei, assegurados:

a) a plenitude de defesa;

b) o sigilo das votações;

c) a soberania dos veredictos;

d) a competência para o julgamento dos crimes dolosos contra a vida;

XXXIX - não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal;

XL - a lei penal não retroagirá, salvo para beneficiar o réu;

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

XLIII - a lei considerará crimes inafiançáveis e insuscetíveis de graça ou anistia a prática da tortura, o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o terrorismo e os definidos

como crimes hediondos, por eles respondendo os mandantes, os executores e os que, podendo evitá-los, se omitirem;

XLIV - constitui crime inafiançável e imprescritível a ação de grupos armados, civis ou militares, contra a ordem constitucional e o Estado democrático;

XLV - nenhuma pena passará da pessoa do condenado, podendo a obrigação de reparar o dano e a decretação do perdimento de bens ser, nos termos da lei, estendidas aos sucessores e contra eles executadas, até o limite do valor do patrimônio transferido;

XLVI - a lei regulará a individualização da pena e adotará, entre outras, as seguintes:

- a) privação ou restrição da liberdade;
- b) perda de bens;
- c) multa;
- d) prestação social alternativa;
- e) suspensão ou interdição de direitos;

XLVII - não haverá penas:

- a) de morte, salvo em caso de guerra declarada, nos termos do art. 84, XIX;
- b) de caráter perpétuo;
- c) de trabalhos forçados;
- d) de banimento;
- e) cruéis;

XLVIII - a pena será cumprida em estabelecimentos distintos, de acordo com a natureza do delito, a idade e o sexo do apenado;

XLIX - é assegurado aos presos o respeito à integridade física e moral;

L - às presidiárias serão asseguradas condições para que possam permanecer com seus filhos durante o período de amamentação;

LI - nenhum brasileiro será extraditado, salvo o naturalizado, em caso de crime comum, praticado antes da naturalização, ou de comprovado envolvimento em tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, na forma da lei;

LII - não será concedida extradição de estrangeiro por crime político ou de opinião;

LIII - ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente;

LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;

LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes;

LVI - são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos;

LVII - ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória;

LVIII - o civilmente identificado não será submetido a identificação criminal, salvo nas hipóteses previstas em lei;

LIX - será admitida ação privada nos crimes de ação pública, se esta não for intentada no prazo legal;

LX - a lei só poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem;

LXI - ninguém será preso senão em flagrante delito ou por ordem escrita e fundamentada de autoridade judiciária competente, salvo nos casos de transgressão militar ou crime propriamente militar, definidos em lei;

LXII - a prisão de qualquer pessoa e o local onde se encontre serão comunicados imediatamente ao juiz competente e à família do preso ou à pessoa por ele indicada;

LXIII - o preso será informado de seus direitos, entre os quais o de permanecer calado, sendo-lhe assegurada a assistência da família e de advogado;

LXIV - o preso tem direito à identificação dos responsáveis por sua prisão ou por seu interrogatório policial;

LXV - a prisão ilegal será imediatamente relaxada pela autoridade judiciária;

LXVI - ninguém será levado à prisão ou nela mantido quando a lei admitir a liberdade provisória, com ou sem fiança;

LXVII - não haverá prisão civil por dívida, salvo a do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel;

LXVIII - conceder-se-á *habeas corpus* sempre que alguém sofrer ou se achar ameaçado de sofrer violência ou coação em sua liberdade de locomoção, por ilegalidade ou abuso de poder;

LXIX - conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por *habeas corpus* ou *habeas data*, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do poder público;

LXX - o mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por:

a) partido político com representação no Congresso Nacional;

b) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados;

LXXI - conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania;

LXXII - conceder-se-á *habeas data* :

a) para assegurar o conhecimento de informações relativas à pessoa do impetrante, constantes de registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou de caráter público;

b) para a retificação de dados, quando não se prefira fazê-lo por processo sigiloso, judicial ou administrativo;

LXXIII - qualquer cidadão é parte legítima para propor ação popular que vise a anular ato lesivo ao patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural, ficando o autor, salvo comprovada má-fé, isento de custas judiciais e do ônus da sucumbência;

LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;

LXXV - o Estado indenizará o condenado por erro judiciário, assim como o que ficar preso além do tempo fixado na sentença;

LXXVI - são gratuitos para os reconhecidamente pobres, na forma da lei:

a) o registro civil de nascimento;

b) a certidão de óbito;

LXXVII - são gratuitas as ações de *habeas corpus* e *habeas data*, e, na forma da lei, os atos necessários ao exercício da cidadania.

LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. ([*Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004*](#))

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. ([Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

§ 4º O Brasil se submete à jurisdição de Tribunal Penal Internacional a cuja criação tenha manifestado adesão. ([Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

CAPÍTULO II DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. ([Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 26, de 2000](#)) e ([Artigo com nova redação dada pela Emenda Constitucional nº 64, de 2010](#))

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#))

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006\)](#)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)](#)

a) [\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)](#)

b) [\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)](#)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)](#)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. [\(Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013\)](#)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

.....

TÍTULO IV DA ORGANIZAÇÃO DOS PODERES

CAPÍTULO I DO PODER LEGISLATIVO

.....

Seção VIII Do Processo Legislativo

Subseção I Disposição Geral

Art. 59. O processo legislativo compreende a elaboração de:

- I - emendas à Constituição;
- II - leis complementares;
- III - leis ordinárias;
- IV - leis delegadas;
- V - medidas provisórias;
- VI - decretos legislativos;
- VII - resoluções.

Parágrafo único. Lei complementar disporá sobre a elaboração, redação, alteração e consolidação das leis.

Subseção II

Da Emenda à Constituição

Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:

I - de um terço, no mínimo, dos membros da Câmara dos Deputados ou do Senado Federal;

II - do Presidente da República;

III - de mais da metade das Assembléias Legislativas das unidades da Federação, manifestando-se, cada uma delas, pela maioria relativa de seus membros.

§ 1º A Constituição não poderá ser emendada na vigência de intervenção federal, de estado de defesa ou de estado de sítio.

§ 2º A proposta será discutida e votada em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, considerando-se aprovada se obtiver, em ambos, três quintos dos votos dos respectivos membros.

§ 3º A emenda à Constituição será promulgada pelas Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, com o respectivo número de ordem.

§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:

I - a forma federativa de Estado;

II - o voto direto, secreto, universal e periódico;

III - a separação dos Poderes;

IV - os direitos e garantias individuais.

§ 5º A matéria constante de proposta de emenda rejeitada ou havida por prejudicada não pode ser objeto de nova proposta na mesma sessão legislativa.

CAPÍTULO II DO PODER EXECUTIVO

Seção IV Dos Ministros de Estado

Art. 87. Os Ministros de Estado serão escolhidos dentre brasileiros maiores de vinte e um anos e no exercício dos direitos políticos.

Parágrafo único. Compete ao Ministro de Estado, além de outras atribuições estabelecidas nesta Constituição e na lei:

I - exercer a orientação, coordenação e supervisão dos órgãos e entidades da administração federal na área de sua competência e referendar os atos e decretos assinados pelo Presidente da República;

II - expedir instruções para a execução das leis, decretos e regulamentos;

III - apresentar ao Presidente da República relatório anual de sua gestão no Ministério;

IV - praticar os atos pertinentes às atribuições que lhe forem outorgadas ou delegadas pelo Presidente da República.

Art. 88. A lei disporá sobre a criação e extinção de Ministérios e órgãos da administração pública. [*\(Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001\)*](#)

INSTRUÇÃO NORMATIVA SIT Nº 114 DE 05/11/2014

Estabelece diretrizes e disciplina a fiscalização do trabalho temporário regido pela Lei 6.019, de 03 de janeiro de 1974, pelo Decreto n.º 73.841, de 13 de março de 1974, e pela Portaria n.º 789, de 2 de junho de 2014.

O SECRETÁRIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO, no exercício da competência prevista no Decreto n.º 5.063, Anexo I, art. 14, Incisos I e XIII, de 3 de maio de 2004, e na Portaria n.º 483, Anexo VI, art. 1.º, Incisos I e XIII, de 15 de setembro de 2004,

Resolve:

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 1º O registro regular da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho e Emprego é requisito de validade essencial do contrato de trabalho temporário, devendo ser observado o disposto no art. 3º desta Instrução Normativa.

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

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

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

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

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

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

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

I - formais:

a) registro regular da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho e Emprego;

b) tomada de mão de obra temporária feita por empresa urbana;

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

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

e) existência de cláusula constante do contrato entre empresa de trabalho temporário e tomadora ou cliente descrevendo expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, sendo insuficiente a mera indicação da hipótese legal - acréscimo extraordinário de serviços ou substituição de quadro regular e permanente;

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

II - materiais:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PAULO SÉRGIO DE ALMEIDA

INSTRUÇÃO NORMATIVA SECRETARIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO - SRT Nº 17 DE 07.11.2014

Dispõe sobre o registro de empresas de trabalho temporário, solicitação de prorrogação de contrato de trabalho temporário e dá outras providências.

O SECRETÁRIO DE RELAÇÕES DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE, no uso da atribuição que lhe confere o inciso VIII do art. 17 do Anexo I ao Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004, considerando o disposto na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, no Decreto nº 73.841, de 13 de março de 1974, e na Portaria MTE nº 789, de 02 de junho de 2014, resolve:

Art. 1º Os procedimentos de registro de empresa de trabalho temporário e os de autorização de contratação e prorrogação de contratos de trabalho temporário que excedam três meses obedecerão ao disposto nesta Instrução Normativa.

CAPÍTULO I DO REGISTRO DAS EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Art. 2º O funcionamento da Empresa de Trabalho Temporário - ETT dependerá de registro efetuado junto ao Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, conforme previsto no art. 5º da Lei nº 6.019/74 e no art. 4º do Decreto nº 73.841/74.

Parágrafo único. O registro para funcionamento da ETT é pessoal e intransferível, sendo vedada a execução das atividades de locação de mão de obra temporária por terceiros.

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.

Art. 4º A ETT fica autorizada a exercer suas atividades nas localidades onde possuir matriz, filiais, agências ou escritórios, devidamente registrados no MTE.

§ 1º A ETT poderá exercer suas atividades em localidades onde não possua filial, agência ou escritório, desde que informe no Sistema de Registro de Empresa de Trabalho Temporário - SIRETT os dados de contrato firmado com a empresa tomadora ou cliente.

§ 2º O recrutamento e a seleção de trabalhadores temporários são atividades exclusivas da ETT, ainda que em local onde não tenha filial, agência ou escritório.

Art. 5º A solicitação de registro de ETT deverá ser realizada por meio do SIRETT, disponível no endereço eletrônico do MTE, em www.mte.gov.br.

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:

I - requerimento de empresário ou contrato social e suas alterações ou versão consolidada, devidamente registrados na Junta Comercial, no qual conste o nome empresarial e o nome de fantasia, se houver;

II - comprovação de integralização do capital social previsto na alínea "b" do art. 6º da Lei nº 6.019, de 1974, para o qual poderão ser considerados imóveis de propriedade da empresa, desde que devidamente registrados em cartório.

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

IV - certidão negativa de débito previdenciário - CND;

V - prova de recolhimento da contribuição sindical patronal;

VI - prova de propriedade do imóvel sede ou contrato de locação firmado em nome da ETT ou autorização de sublocação, se for o caso, e eventuais aditamentos e comprovantes de prorrogação da locação, acompanhado do recibo de aluguel do mês imediatamente anterior à data do pedido;

VII - inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ, em que conste como atividade principal a locação de mão de obra temporária; e

VIII - identificação dos sócios por meio dos seguintes documentos, dentre outros que se fizerem necessários:

a) para sócios pessoas físicas: identificação pessoal que contenha o número da carteira de identidade e o número do Cadastro de Pessoa Física - CPF; e

b) para sócios pessoas jurídicas: contrato social ou requerimento de empresário e inscrição no CNPJ.

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.

Art. 7º Compete ao Secretário de Relações do Trabalho decidir sobre o deferimento da solicitação de registro.

Art. 8º A Divisão de Registro de Empresa de Trabalho Temporário - DITT, da Coordenação-Geral de Relações do Trabalho -CGRT, da Secretaria de Relações do Trabalho - SRT, é a unidade competente para analisar as solicitações de registro de ETT.

§ 1º Havendo falta ou constatada irregularidade nos documentos previstos no art. 6º, a DITT notificará a empresa para saneamento do processo no prazo de dez dias.

§ 2º As irregularidades não sanadas ensejarão a declaração de inépcia do pedido pelo chefe do DITT e o conseqüente arquivamento do processo.

§ 3º Da decisão de arquivamento a que se refere o parágrafo anterior caberá recurso, no prazo de dez dias.

§ 4º O recurso será dirigido ao chefe da DITT, o qual, caso não reconsidere sua decisão, o encaminhará ao Secretário de Relações do Trabalho, para decisão final.

Art. 9º Deferido o pedido, o processo será encaminhado à unidade regional do MTE onde foi protocolada a solicitação para entrega do certificado de registro à ETT, mediante recibo.

Art. 10º Havendo alteração contratual, mudança de sede ou abertura de filiais, agências ou escritórios, a ETT deverá seguir os procedimentos previstos nos artigos 5º e 6º.

§ 1º A solicitação de alteração de dados gerada pelo SIRETT deverá ser protocolada na unidade regional do MTE da localidade onde está situada sua sede ou filial, juntamente com cópia dos seguintes documentos:

I - requerimento de empresário ou contrato social e respectivas alterações ou versão consolidada devidamente registrados na Junta Comercial, do qual conste a mudança de sede ou abertura de filiais, agências ou escritórios;

II - inscrição no CNPJ, em que conste como atividade principal a locação de mão-de-obra temporária e o novo nome empresarial, endereço da sede ou da filial, agência ou escritório;

III - certificado de registro de ETT; e

IV - prova de propriedade do imóvel, conforme previsto no inciso VI do art. 6º.

§ 2º A solicitação de alteração relativa a mudanças de endereço, abertura de filiais ou alteração de razão social, implicará na expedição de novo certificado e seguirá os mesmos procedimentos previstos para a de registro.

§ 3º O novo certificado deverá ser entregue à ETT pela Seção ou Setor de Relações do Trabalho da unidade regional do MTE onde foi efetuado o protocolo do pedido, mediante recibo e devolução do certificado original para anexação aos autos.

Art. 11º No caso de extravio, perda, roubo ou inutilização do certificado original, a ETT poderá solicitar a emissão de segunda via por meio de requerimento dirigido à DITT, acompanhado de boletim de ocorrência policial, se for o caso.

Art. 12º O registro de ETT será cancelado nas seguintes hipóteses:

I - a pedido da ETT, para o qual devem ser observados os procedimentos constantes nos artigos 5º e 6º, caput ;

II - de ofício, quando for comprovada cobrança de qualquer importância ao trabalhador, conforme parágrafo único do art. 18 da Lei nº 6.019/74;

III - de ofício, quando a ETT deixar de cumprir quaisquer dos requisitos constantes no artigo 6º, da Lei nº 6.019/74.

§ 1º O pedido de cancelamento feito pela ETT deverá vir acompanhado dos seguintes documentos:

a) cópia do requerimento de empresário ou do contrato social e suas alterações ou versão consolidada, devidamente registrados na Junta Comercial, no qual conste o nome empresarial e o nome de fantasia, se houver; e

b) original do certificado de registro de empresa de trabalho temporário.

§ 2º A ETT será notificada do início do processo de cancelamento de ofício do registro e poderá apresentar defesa escrita à DITT, no prazo de dez dias, acompanhada de documentos que a sustentem.

§ 3º O cancelamento de ofício será realizado pelo Secretário de Relações do Trabalho, com base em análise feita pela DITT.

§ 4º Da decisão de cancelamento de ofício caberá pedido de reconsideração, sem efeito suspensivo, no prazo de dez dias.

CAPÍTULO II

DA AUTORIZAÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO POR PERÍODO SUPERIOR A TRÊS MESES

Art. 13º O CTT poderá exceder o prazo de três meses, desde que autorizado pelo MTE, atendidas as condições previstas nos artigos 2º a 6º da Portaria MTE nº 789/14.

Art. 14º Na hipótese legal de substituição transitória de pessoal regular e permanente, o CTT poderá ser pactuado por mais de três meses com relação a um mesmo empregado, nas seguintes situações:

I - quando ocorrerem circunstâncias, já conhecidas na data da sua celebração, que justifiquem a contratação de trabalhador temporário por período superior a três meses; ou

II - quando houver motivo que justifique a prorrogação de contrato de trabalho temporário, que exceda o prazo total de três meses de duração.

§ 1º Observadas as condições estabelecidas neste artigo, a duração do CTT, incluídas as prorrogações, não pode ultrapassar um período total de nove meses.

§ 2º Na hipótese prevista no caput, caberá à ETT, ao descrever o motivo justificador, identificar o trabalhador substituído e o motivo do seu afastamento.

Art.15º Na hipótese legal de acréscimo extraordinário de serviços será permitida a prorrogação do CTT por até três meses além do prazo previsto no art. 10 da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, desde que perdure o motivo justificador da contratação.

§ 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 extraordinário de serviços.

Art. 16º Para efeitos desta Instrução Normativa, considerase:

I - Hipótese legal para a contratação de trabalho temporário: necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços;

II - Motivo justificador: fato determinado que, no caso concreto, justifica a hipótese legal para a contratação de trabalho temporário.

§ 1º É vedada a indicação de mais de uma hipótese legal para o mesmo CTT, bem como a sua alteração no decorrer do contrato.

§ 2º A alteração do motivo justificador da contratação implica em celebração de novo CTT.

Art. 17º As solicitações de autorização para contratação ou prorrogação deverão observar os seguintes prazos, sob pena de indeferimento do pedido:

I - até cinco dias antes de seu início, quando se tratar de celebração de CTT com prazo superior a três meses;

II - até cinco dias antes do termo final inicialmente previsto, quando se tratar de prorrogação de CTT.

Art. 18º A ETT deverá efetuar a solicitação de autorização de prorrogação do CTT ou de sua contratação pelo prazo superior a três meses por meio do SIRETT.

§ 1º As prorrogações de CTT cujo tempo total de contratação não exceda três meses independem de autorização;

§ 2º O CTT pode ser prorrogado mais de uma vez, desde que o motivo justificador da contratação perdure e seja suficiente para abranger todo o período permitido;

§ 3º Para solicitação de autorização de prorrogação de CTT é necessário que conste no SIRETT a informação prévia do respectivo contrato, na forma do artigo 7º da Portaria MTE nº 789/2014.

Art. 19º Compete ao Chefe da Seção de Relações do Trabalho, da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da Unidade da Federação onde o trabalhador temporário prestará seus serviços, decidir de forma fundamentada sobre a autorização solicitada.

§ 1º A decisão será proferida com base na análise formal e objetiva da documentação e das declarações prestadas pelos requerentes, não implicando em responsabilidade da autoridade concedente caso as condições fáticas do contrato diverjam das informações prestadas pelo solicitante;

§ 2º A competência estabelecida neste artigo poderá ser delegada pela chefia aos servidores lotados na Seção de Relações do Trabalho da respectiva unidade.

Art. 20º A decisão sobre o pedido de autorização constará de termo gerado pelo SIRETT, que será disponibilizado no próprio sistema.

Art. 21º Será denegado o pedido de autorização quando não preenchidas as condições previstas na Portaria MTE nº 789/14 e nesta Instrução Normativa.

§ 1º Será denegado o pedido, ainda, quando o motivo justificador constituir-se em alegações abstratas e inespecíficas ou simples remissão às hipóteses legais.

Art. 22º 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.

CAPÍTULO III DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 23º Havendo a celebração de um único contrato com um mesmo trabalhador temporário para substituir mais de um empregado do quadro permanente, sucessivamente, tal condição deverá ser informada expressamente no SIRETT, com a indicação dos trabalhadores substituídos e o motivo da substituição, devendo o prazo contratual ser compatível com a substituição de todos os empregados.

Art. 24º O local da efetiva prestação de serviços pelo trabalhador temporário colocado à disposição da empresa tomadora ou cliente é o endereço do espaço físico em que ele desempenhará suas atividades, seja o próprio estabelecimento do tomador, seja o estabelecimento de cliente do tomador do serviço ou um local externo determinado.

§ 1º Quando, pela própria natureza do trabalho, o local da prestação de serviços externo for variável ou indeterminado, como nos casos de atendimento a diversos clientes do tomador ou serviço prestado em via pública, a ETT deverá indicar tal condição no SIRETT;

§ 2º Em qualquer caso, a ETT deverá informar o CNPJ vinculado, entendido como o da unidade do tomador - matriz ou filial - que exerce o poder diretivo sobre o trabalhador durante o contrato.

Art. 25º 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.

Art. 26º A contagem dos prazos a que se refere esta Instrução Normativa se dá excluindo-se o dia do início e incluindo-se o do final.

Art. 27º Os casos omissos serão resolvidos pela Secretaria de Relações do Trabalho.

Art. 28º Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 29º Fica revogada a Instrução Normativa nº 14, de 17 de novembro de 2009.

MANOEL MESSIAS NASCIMENTO MELO

INSTRUÇÃO NORMATIVA N" 18, DE 7 DE NOVEMBRO DE 2014

Dispõe sobre o registro de empresas de trabalho temporário, solicitação de prorrogação de contrato de trabalho temporário e dá outras providências.

O SECRETÁRIO DE RELAÇÕES DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE, no uso da atribuição que lhe confere o inciso VIII do art. 17 do Anexo I ao Decreto n° 5.063, de 3 de maio de 2004, considerando o disposto na Lei n° 6.019, de 3 de janeiro de 1974, no Decreto no 73.841, de 13 de março de 1974, e na Portaria MTE n° 789, de 02 de junho de 2014,

RESOLVE:

Art. 1º Os procedimentos de registro de empresa de trabalho temporário e os de autorização de contratação e prorrogação de contratos de trabalho temporário que excedam três meses obedecerão ao disposto nesta Instrução Normativa.

CAPÍTULO I DO REGISTRO DAS EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Art. 2º O funcionamento da Empresa de Trabalho Temporário - ETT dependerá de registro efetuado junto ao Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, conforme previsto no art. 5º da Lei n° 6.019/74 e no art. 4º do Decreto n° 73.841/74.

Parágrafo único. O registro para funcionamento da ETT é pessoal e intransferível, sendo vedada a execução das atividades de locação de mão de obra temporária por terceiros.

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.

Art. 4º A ETT fica autorizada a exercer suas atividades nas localidades onde possuir matriz, filiais, agências ou escritórios, devidamente registrados no MTE.

§ 1º A ETT poderá exercer suas atividades em localidades onde não possua filial, agência ou escritório, desde que informe no Sistema de Registro de Empresa de Trabalho Temporário - SIRETT os dados de contrato firmado com a empresa tomadora ou cliente.

§ 2º O recrutamento e a seleção de trabalhadores temporários são atividades exclusivas da ETT, ainda que em local onde não tenha filial, agência ou escritório.

Art. 5º A solicitação de registro de ETT deverá ser realizada por meio do SIRETT, disponível no endereço eletrônico do MTE, em www.mte.gov.br.

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:

I - requerimento de empresário ou contrato social e suas alterações ou versão consolidada, devidamente registrados na Junta Comercial, no qual conste o nome empresarial e o nome de fantasia, se houver;

II- comprovação de integralização do capital social previsto na alínea "b" do art. 6º da Lei n° 6.019, de 1974, para o qual poderão ser considerados imóveis de propriedade da empresa, desde que devidamente registrados em cartório.

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

IV-certidão negativa de débito previdenciário- CND;

V-prova de recolhimento da contribuição sindical patronal;

VI- prova de propriedade do imóvel sede ou contrato de locação firmado em nome da ETT ou autorização de sublocação, se for o caso, e eventuais aditamentos e comprovantes de prorrogação da locação, acompanhado do recibo de aluguel do mês imediatamente anterior à data do pedido;

VII- inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica- CNPJ, em que conste como atividade principal a locação de mão de obra temporária; e

VIII - identificação dos sócios por meio dos seguintes documentos, dentre outros que se fizerem necessários:

a) para sócios pessoas físicas: identificação pessoal que contenha o número da carteira de identidade e o número do Cadastro de Pessoa Física- CPF; e

b) para sócios pessoas jurídicas: contrato social ou requerimento de empresário e inscrição no CNPJ.

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.

Art. 7º Compete ao Secretário de Relações do Trabalho decidir sobre o deferimento da solicitação de registro.

Art. 8º A Divisão de Registro de Empresa de Trabalho Temporário - DITT, da Coordenação-Geral de Relações do Trabalho - CGRT, da Secretaria de Relações do Trabalho - SRT, é a unidade competente para analisar as solicitações de registro de ETT.

§ 1º O Havendo falta ou constatada irregularidade nos documentos previstos no art. 6º, a DITT notificará a empresa para saneamento do processo no prazo de dez dias.

§ 2º As irregularidades não sanadas ensejarão a declaração de inépcia do pedido pelo chefe do DITT e o conseqüente arquivamento do processo.

§ 3º Da decisão de arquivamento a que se refere o parágrafo anterior caberá recurso, no prazo de dez dias.

§ 4º O recurso será dirigido ao chefe da DITT, o qual, caso não reconsidere sua decisão, o encaminhará ao Secretário de Relações do Trabalho, para decisão final.

Art. 9º Deferido o pedido, o processo será encaminhado à unidade regional do MTE onde foi protocolada a solicitação para entrega do certificado de registro à ETT, mediante recibo.

Art. 10º O Havendo alteração contratual, mudança de sede ou abertura de filiais, agências ou escritórios, a ETT deverá seguir os procedimentos previstos nos artigos 5º e 6º.

§ 1º A solicitação de alteração de dados gerada pelo SIRETT deverá ser protocolada na unidade regional do MTE da localidade onde está situada sua sede ou filial, juntamente com cópia dos seguintes documentos:

I- requerimento de empresário ou contrato social e respectivas alterações ou versão consolidada devidamente registrados na Junta Comercial, do qual conste a mudança de sede ou abertura de filiais, agências ou escritórios;

II- inscrição no CNPJ, em que conste como atividade principal a locação de mão-de obra temporária e o novo nome empresarial, endereço da sede ou da filial, agência ou escritório;

III- certificado de registro de ETT; e

IV- prova de propriedade do imóvel, conforme previsto no inciso VI do art. 6º.

§ 2º A solicitação de alteração relativa a mudanças de endereço, abertura de filiais ou alteração de razão social, implicará na expedição de novo certificado e seguirá os mesmos procedimentos previstos para a de registro.

§ 3º O novo certificado deverá ser entregue à ETT pela Seção ou Setor de Relações do Trabalho da unidade regional do MIE onde foi efetuado o protocolo do pedido, mediante recibo e devolução do certificado original para anexação aos autos.

Art. 11º No caso de extravio, perda, roubo ou inutilização do certificado original, a ETT poderá solicitar a emissão de segunda via por meio de requerimento dirigido à DITT, acompanhado de boletim de ocorrência policial, se for o caso.

Art. 12º O registro de ETT será cancelado nas seguintes hipóteses:

I- a pedido da ETT, para o qual devem ser observados os procedimentos constantes nos artigos 5º e 6º, caput ;

II- de ofício, quando for comprovada cobrança de qualquer importância ao trabalhador, conforme parágrafo único do art. 18 da Lei nº 6.019/74;

III- de ofício, quando a ETT deixar de cumprir quaisquer dos requisitos constantes no artigo 6º, da Lei nº 6.019/74.

§1º O pedido de cancelamento feito pela ETT deverá vir acompanhado dos seguintes documentos:

a) cópia do requerimento de empresário ou do contrato social e suas alterações ou versão consolidada, devidamente registrados na Junta Comercial, no qual conste o nome empresarial e o nome de fantasia, se houver; e

b) original do certificado de registro de empresa de trabalho temporário.

§ 2º A ETT será notificada do início do processo de cancelamento de ofício do registro e poderá apresentar defesa escrita à DITT, no prazo de dez dias, acompanhada de documentos que a sustentem.

§ 3º O cancelamento de ofício será realizado pelo Secretário de Relações do Trabalho, com base em análise feita pela DITT.

§ 4º Da decisão de cancelamento de ofício caberá pedido de reconsideração, sem efeito suspensivo, no prazo de dez dias.

CAPÍTULO II DA AUTORIZAÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO POR PERÍODO SUPERIOR A TRÊS MESES

Art. 13º O CTT poderá exceder o prazo de três meses, desde que autorizado pelo MTE, atendidas as condições previstas nos artigos 2º a 6º da Portaria MTE no 789114.

Art. 14º Na hipótese legal de substituição transitória de pessoal regular e permanente, o CTT poderá ser pactuado por mais de três meses com relação a um mesmo empregado, nas seguintes situações:

I - quando ocorrerem circunstâncias, já conhecidas na data da sua celebração, que justifiquem a contratação de trabalhador temporário por período superior a três meses; ou

II - quando houver motivo que justifique a prorrogação de contrato de trabalho temporário, que exceda o prazo total de três meses de duração.

§ I o Observadas as condições estabelecidas neste artigo, a duração do CTT, incluídas as prorrogações, não pode ultrapassar um período total de nove meses.

§ 2º Na hipótese prevista no caput, caberá à ETT, ao descrever o motivo justificador, identificar o trabalhador substituído e o motivo do seu afastamento.

Art. 15º Na hipótese legal de acréscimo extraordinário de serviços será permitida a prorrogação do CTT por até três meses além do prazo previsto no art. 1º da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, desde que perdure o motivo justificador da contratação.

§ 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 extraordinário de serviços.

Art. 16º Para efeitos desta Instrução Normativa, considera-se:

I- Hipótese legal para a contratação de trabalho temporário: necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços;

II- Motivo justificador: fato determinado que, no caso concreto, justifica a hipótese legal para a contratação de trabalho temporário.

§ 1º É vedada a indicação de mais de uma hipótese legal para o mesmo CTT, bem como a sua alteração no decorrer do contrato.

§ 2º A alteração do motivo justificador da contratação implica em celebração de novo CTT.

Art. 17º As solicitações de autorização para contratação ou prorrogação deverão observar os seguintes prazos, sob pena de indeferimento do pedido:

I- até cinco dias antes de seu início, quando se tratar de celebração de CTT com prazo superior a três meses;

II- até cinco dias antes do termo final inicialmente previsto, quando se tratar de prorrogação de CTT.

Art. 18º A ETT deverá efetuar a solicitação de autorização de prorrogação do CTT ou de sua contratação pelo prazo superior a três meses por meio do SIRETT.

§ 1º As prorrogações de CTT cujo tempo total de contratação não exceda três meses independem de autorização;

§ 2º O CTT pode ser prorrogado mais de uma vez, desde que o motivo justificador da contratação perdure e seja suficiente para abranger todo o período permitido;

§ 3º Para solicitação de autorização de prorrogação de CTT é necessário que conste no SIRETT a informação prévia do respectivo contrato, na forma do artigo 7º da Portaria MTE no 789/2014.

Art. 19º Compete ao Chefe da Seção de Relações do Trabalho, da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da Unidade da Federação onde o trabalhador temporário prestará seus serviços, decidir de forma fundamentada sobre a autorização solicitada.

§ 1º A decisão será proferida com base na análise formal e objetiva da documentação e das declarações prestadas pelos requerentes, não implicando em

responsabilidade da autoridade concedente caso as condições fáticas do contrato diverjam das informações prestadas pelo solicitante;

§ 2º A competência estabelecida neste artigo poderá ser delegada pela chefia aos servidores lotados na Seção de Relações do Trabalho da respectiva unidade.

Art. 20º A decisão sobre o pedido de autorização constará de termo gerado pelo SIRETT, que será disponibilizado no próprio sistema.

Art. 21º Será denegado o pedido de autorização quando não preenchidas as condições previstas na Portaria MTE no 789/14 e nesta Instrução Normativa.

§ 1º Será denegado o pedido, ainda, quando o motivo justificador constituir-se em alegações abstratas e inespecíficas ou simples remissão às hipóteses legais.

Art. 22º 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.

CAPÍTULO III- DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 23º Havendo a celebração de um único contrato com um mesmo trabalhador temporário para substituir mais de um empregado do quadro permanente, sucessivamente, tal condição deverá ser informada expressamente no SIRETT, com a indicação dos trabalhadores substituídos e o motivo da substituição, devendo o prazo contratual ser compatível com a substituição de todos os empregados.

Art. 24º O local da efetiva prestação de serviços pelo trabalhador temporário colocado à disposição da empresa tomadora ou cliente é o endereço do espaço físico em que ele desempenhará suas atividades, seja o próprio estabelecimento do tomador, seja o estabelecimento de cliente do tomador do serviço ou um local externo determinado.

§ I o Quando, pela própria natureza do trabalho, o local da prestação de serviços externo for variável ou indeterminado, como nos casos de atendimento a diversos clientes do tomador ou serviço prestado em via pública, a ETT deverá indicar tal condição no SIRETT;

§ 2º Em qualquer caso, a ETT deverá informar o CNPJ vinculado, entendido como o da unidade do tomador- matriz ou filial -que exerce o poder diretivo sobre o trabalhador durante o contrato.

Art. 25º 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.

§ I o 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.

Art. 26º A contagem dos prazos a que se refere esta Instrução Normativa se dá excluindo-se o dia do início e incluindo-se o do final.

Art. 27º Os casos omissos serão resolvidos pela Secretaria de Relações do Trabalho.

Art. 28º Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 29º Fica revogada a Instrução Normativa nº 14, de 17 de novembro de 2009.

M-SIAS NAS MELO TÁRIO DE RELAÇÕES DO TRABALHO

CONVENÇÃO 181 DA OIT

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada para Genebra pelo conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho, e aí reunida em 3 de Junho de 1997, na sua 85ª sessão;

Tendo em conta as disposições da convenção sobre as agências de colocação não gratuitas (revista), 1949;

Consciente da importância da flexibilidade no funcionamento dos mercados de trabalho;

Recordando que a Conferência Internacional do Trabalho, aquando da sua 81ª sessão, 1994, considerou que a Organização Internacional do Trabalho devia proceder à revisão da convenção sobre as agências de colocação não gratuitas (revista), 1949;

Considerando o contexto muito diferente em que operam as agências de emprego privadas, em relação às condições que prevaleciam aquando da adopção da convenção supracitada;

Reconhecendo o papel que as agências de emprego privadas podem desempenhar no bom funcionamento do mercado de trabalho;

Recordando a necessidade de proteger os trabalhadores contra os abusos;

Reconhecendo a necessidade de garantir a liberdade sindical e de promover a negociação colectiva e o diálogo social enquanto elementos indispensáveis das boas relações profissionais;

Tendo em conta o disposto na convenção sobre o serviço de emprego, 1948;

Recordando as disposições da convenção sobre o trabalho forçado, 1930, da convenção sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948, da convenção sobre o direito de organização e de negociação colectiva, 1949, da convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958, da convenção sobre política de emprego, 1964, da convenção sobre a idade mínima, 1973, da convenção sobre a promoção do emprego e a protecção contra o desemprego, 1988, bem como as disposições relativas ao recrutamento e à colocação da convenção sobre os trabalhadores migrantes (revista), 1949, e as da convenção sobre os trabalhadores migrantes (disposições complementares), 1975;

Após ter decidido adoptar diversas propostas relativas à revisão da convenção sobre as agências de colocação não gratuitas (revista), 1949, questão que constitui o 4.º ponto da ordem de trabalhos da sessão;

Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional; adopta, neste dia 19 de Junho de 1997, a seguinte convenção, que será denominada Convenção sobre as agências de emprego privadas, 1997»:

Artigo 1º

1 Para os efeitos da presente Convenção, a expressão «agência de emprego privada» designa qualquer pessoa singular ou colectiva, independente das autoridades públicas, que preste um ou mais dos seguintes services referentes ao mercado de trabalho:

- a) Services que visam a aproximação entre ofertas e procuras de emprego, sem que a agência de emprego privada se torne parte nas relações de trabalho que daí possam decorrer;
- b) Services que consistem em empregar trabalhadores com o fim de os pôr à disposição de uma terceira pessoa, singular ou colectiva (adiante designada «empresa utilizadora»), que determina as suas tarefas e supervisiona a sua execução;
- c) Outros services relacionados com a procura de empregos que sejam determinados pela autoridade competente após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, tais como o fornecimento de informações, sem que no entanto visem aproximar uma oferta e uma procura de emprego específicas.

2 Para os efeitos da presente Convenção, a expressão «trabalhadores» abrange os candidatos a empregos.

3 Para os efeitos da presente Convenção, a expressão «tratamento dos dados pessoais referentes aos trabalhadores » designa a recolha, a armazenagem, a combinação e a comunicação de dados pessoais ou qualquer outro uso que possa ser feito de qualquer informação que diga respeito a um trabalhador identificado ou identificável.

Artigo 2º

1 A presente Convenção aplica-se a todas as agências de emprego privadas.

2 A presente Convenção aplica-se a todas as categorias de trabalhadores e a todos os sectores da actividade económica. Não se aplica ao recrutamento e à colocação dos marítimos.

3 A presente Convenção tem como objectivos permitir o funcionamento das agências privadas de emprego, assim como proteger os trabalhadores que recorram aos seus services, no quadro das suas disposições.

4 Após consultar as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, um membro pode:

- a) Em circunstâncias específicas, proibir as agências de emprego privadas de prestarem um ou mais services visados no nº 1 do artigo 1º a certas categorias de trabalhadores ou a certos sectores de actividade económica;
- b) Em circunstâncias específicas, excluir os trabalhadores de certos sectores da actividade económica, ou parte deles, da aplicação da presente Convenção ou de algumas das suas

disposições, desde que os trabalhadores interessados tenham por outra forma uma protecção adequada.

5 Qualquer membro que ratificar a Convenção deve indicar nos seus relatórios, elaborados ao abrigo do artigo 22º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as proibições ou exclusões feitas com base no nº 4 e apresentar as razões que as justificam.

.....

.....

LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974

Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências.

O PRESIDENTE 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 a 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 artigo 577, da Consolidação das 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 artigo 360, da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como apresentação do Certificado de Regularidade de Situação, fornecido pelo Instituto Nacional de Previdência Social;
- d) prova do 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 informações 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. 10º 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. 11º 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. 12º. 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.13º 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. 14º. 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 15º. 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. 16º No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente e 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.º É defeso às empresas de prestação de serviço temporário a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência no País.

Art. 18.º É vedado à empresa de 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. 19º. Competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores.

Art. 20º. 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

DECRETO Nº 73.841, DE 13 DE MARÇO DE 1974

Regulamenta a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 81, item III, da Constituição e tendo em vista a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974,

DECRETA:

CAPÍTULO I DO TRABALHO TEMPORÁRIO

Art. 1º. Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

CAPÍTULO II DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Art. 2º. A empresa de trabalho temporário tem por finalidade colocar pessoal especializado, por tempo determinado, à disposição de outras empresas que dele necessite.

.....

.....

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.
Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO I INTRODUÇÃO

Art. 1º Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho nela previstas.

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

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. ([Vide art. 7º, XXXII da Constituição Federal de 1988](#))

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Parágrafo único. Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar ... (VETADO) ... e por motivo de acidente do trabalho. ([Parágrafo único acrescido pela Lei nº 4.072, de 16/6/1962](#))

Art. 5º A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual sem distinção de sexo. ([Vide art. 7º, XXX da Constituição Federal de 1988](#))

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (["Caput" do artigo com redação dada pela Lei nº 12.551, de 15/12/2011](#))

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. ([Parágrafo único acrescido pela Lei nº 12.551, de 15/12/2011](#))

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: (["Caput" do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 8.079, de 11/10/1945](#))

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais;

c) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições; [Alínea com redação dada pelo Decreto-Lei nº 8.079, de 11/10/1945](#)

d) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos. [Alínea com redação dada pelo Decreto-Lei nº 8.079, de 11/10/1945](#)

Parágrafo único. [Revogado pelo Decreto-Lei nº 8.249, de 29/11/1945](#)

Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

.....

TÍTULO II

DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

.....

CAPÍTULO V

DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO

[Capítulo com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977](#)

.....

Seção XIII

Das Atividades Insalubres ou Perigosas

[Vide art. 7º, XXIII da Constituição Federal de 1988](#)

Art. 189. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. [Artigo com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977](#)

Art. 190. O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Parágrafo único. As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alergênicos ou incômodos. [\(Artigo com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977\)](#)

Art. 191. A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo único. Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo. [\(Artigo com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977\)](#)

Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo da região, segundo se classificarem nos graus máximo, médio e mínimo. [\(Artigo com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977\)](#)

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 12.740, de 8/12/2012\)](#)

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; [\(Inciso acrescido pela Lei nº 12.740, de 8/12/2012\)](#)

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. [\(Inciso acrescido pela Lei nº 12.740, de 8/12/2012\)](#)

§ 1º O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

§ 2º O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. [\(Artigo com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977\)](#)

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.740, de 8/12/2012\)](#)

§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.997, de 18/6/2014\)](#)

TÍTULO IV
DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. ([Parágrafo único acrescido pela Lei nº 8.949, de 9/12/1994](#))

Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade. ([Artigo acrescido pela Lei nº 11.644, de 10/3/2008](#))

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. ([Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência. ([Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

CAPÍTULO V DA RESCISÃO

Art. 479. Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Parágrafo único. Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 480. Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições. ([Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 20/3/1944](#))

§ 2º ([Revogado pela Lei nº 6.533, de 24/5/1978](#))

LEI Nº 7.855, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

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

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 16. A Carteira de Trabalho e Previdência Social conterà os seguintes elementos:

- I - número, série, data da emissão ou Número de Identificação do Trabalhador - NIT;
- II - uma fotografia tamanho 3 X 4 centímetros;
- III - impressão digital;
- IV - qualificação e assinatura;
- V - decreto de naturalização ou documento de identidade de estrangeiro, quando for o caso;
- VI - especificação do documento que tiver servido de base para a emissão;
- VII - comprovante de inscrição no Programa de Integração Social - PIS ou Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - Pasep, quando se tratar de emissão de segunda via. "

"Art. 29. A Carteira do Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

§ 1º.....
 § 2º As anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social serão feitas:

- a) na data-base;
- b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador;
- c) no caso de rescisão contratual; ou
- d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

§ 3º A falta de cumprimento pelo empregador do disposto neste artigo acarretará a lavratura do auto de infração, pelo Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão competente, para o fim de instaurar o processo de anotação."

"Art. 41. Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Parágrafo único. Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstância que interessem à proteção do trabalhador. "

"Art. 42. Os documentos de que trata o art. 41 serão autenticados pelas Delegacias Regionais do Trabalho, por outros órgãos autorizados ou pelo Fiscal do Trabalho, vedada a cobrança de qualquer emolumento."

" Art. 74.
 § 1º.
 § 2º Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.
 § 3º. "

"Art. 153. As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas com multas de valor igual a 160 BTN por empregado em situação irregular.
 Parágrafo único. Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em dobro. "

"Art. 168. Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

I - na admissão;

II - na demissão;

III - periodicamente.

§ 1º O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames:

a) por ocasião da demissão;

b) complementares.

§ 2º Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

§ 3º O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos.

§ 4º O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

§ 5º O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicados ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica. "

"Art. 317. O exercício remunerado do magistério, em estabelecimentos particulares de ensino, exigirá apenas habilitação legal e registro no Ministério da Educação."

"Art. 459.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.
"

"Art. 477.

§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso-prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

§ 7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

§ 9º (vetado). "

Art. 2º O valor das multas administrativas decorrentes da violação das normas trabalhistas, previstas na CLT e legislação extravagante, será, na data da publicação desta Lei, triplicado e, em seguida, expresso em quantidade de BTN.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica às multas constantes do Capítulo V do Título II da CLT, que terão seus valores convertidos em quantidades de BTN, nem às previstas no arts. 153 e 477, § 8º, com a redação dada por esta Lei.

Art. 3º Acarretarão a aplicação de multa de 160 BTN, por trabalhador prejudicado, dobrada no caso de reincidência, as infrações ao disposto:

I - na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que dispõe sobre a Gratificação de Natal;

II - na Lei nº 5.811, de 11 de outubro de 1972, que dispõe sobre o regime de trabalho nas atividades petrolíferas;

III - na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas;

IV - na Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984; que regula o exercício da profissão de aeronauta;

V - na Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, alterada pela Lei Nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, que instituiu o Vale-Transporte; e

VI - no Decreto-Lei nº 2.284, de 10 de março de 1986, que instituiu o Seguro-Desemprego.

.....
.....

SÚMULA Nº 331 DO TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I -A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo

diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

LEI Nº 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990

Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

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

Art. 1º O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, passa a reger-se por esta Lei.

Art. 2º O FGTS é constituído pelos saldos das contas vinculadas a que se refere esta Lei e outros recursos a ele incorporados, devendo ser aplicados com atualização monetária e juros, de modo a assegurar a cobertura de suas obrigações.

§ 1º Constituem recursos incorporados ao FGTS, nos termos do *caput* deste artigo:

- a) eventuais saldos apurados nos termos do art. 12, § 4º;
- b) dotações orçamentárias específicas;
- c) resultados das aplicações dos recursos do FGTS;
- d) multas, correção monetária e juros moratórios devidos;
- e) demais receitas patrimoniais e financeiras.

§ 2º As contas vinculadas em nome dos trabalhadores são absolutamente impenhoráveis.

.....

DECRETO Nº 99.684, DE 8 DE NOVEMBRO DE 1990

Consolida as normas regulamentares do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA , no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º. Fica aprovado o Regulamento Consolidado do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que com este baixa.

Art. 2º. Este decreto entra em vigor na data de sua publicação .

.....

.....

LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002

Institui o Código Civil.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

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

.....

**LIVRO III
DOS FATOS JURÍDICOS**

.....

**TÍTULO V
DA PROVA**

.....

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. 226. Os livros e fichas dos empresários e sociedades provam contra as pessoas a que pertencem, e, em seu favor, quando, escriturados sem vício extrínseco ou intrínseco, forem confirmados por outros subsídios.

Parágrafo único. A prova resultante dos livros e fichas não é bastante nos casos em que a lei exige escritura pública, ou escrito particular revestido de requisitos especiais, e pode ser ilidida pela comprovação da falsidade ou inexatidão dos lançamentos.

.....

.....

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO.**I - RELATÓRIO**

A proposição objetiva sustar a aplicação das Instruções Normativas SIT nº 114, de 5 de novembro de 2014, e nº 18, de 7 de novembro de 2014, editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e que tratam da fiscalização do trabalho temporário.

O texto está estruturado em dois artigos principais: o primeiro susta as duas Instruções Normativas citadas e o segundo trata da vigência imediata do eventual Decreto Legislativo.

O Autor faz longa justificativa e tece considerações sobre aspectos constitucionais relativos ao trabalho, sobre a sistemática vigente relativa ao trabalho temporário, aponta impactos que a fiscalização, nos moldes propostos pelas Instruções Normativas, pode gerar no tocante à empregabilidade em decorrência de imprecisões terminológicas que tornam a ação fiscal extremante discricionária.

O Autor também aponta existir um excesso no poder de regulamentar por parte do Ministério do Trabalho e Emprego, na medida em que exige que o empregador fixe contratação por prazo determinado para a modalidade do contrato temporário.

A matéria tramita sob o rito ordinário e está sujeita à apreciação do Plenário da Casa. A proposição foi distribuída às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público, e de Constituição e Justiça e de Cidadania, para apreciação do Mérito e Art. 54 do Regimento Interno da Casa.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

A legislação que disciplina o chamado Trabalho Temporário é a Lei nº 6.019, de 1974. Ela foi regulamentada pelo Decreto nº 73.841, também de 1974. Desde então, o instituto tem servido como importante instrumento de gestão de pessoal. O mecanismo atende tanto as necessidades de substituição temporária de mão de obra, quanto o desejo dos trabalhadores de obter uma porta para a primeira experiência profissional.

Hoje o setor, como informa o nobre proponente, movimentava 19 bilhões de reais por ano, sendo que a massa salarial do setor atinge 8 bilhões de reais por ano. Isso gera uma arrecadação de 640 milhões de reais em FGTS e 1,6 bilhão de reais para a seguridade social. 17% (dezessete por cento) do total de empregados é constituído de jovens em situação de primeiro emprego e 15% (quinze por cento) de aposentados que necessitam de complementação de renda.

É curioso que em 2014, 40 anos após a normatização do trabalho temporário, e sem que houvesse qualquer inovação jurídica, o Ministério do Trabalho e Emprego pretendeu alterar os procedimentos de fiscalização e estipular proibições não previstas na legislação.

Podemos citar, por exemplo, o que dispõe o Art. 4º (...) §3º da IN 114/SIT: “Considera-se irregular o recrutamento e a seleção de trabalhadores temporários realizado pelo próprio tomador da mão de obra”.

Proibir a “indicação” de trabalhadores é acrescentar distinção que a lei não fez. A Instrução Normativa inova.

Outra inovação é a prevista no Art. 6º:

“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 têm 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).

Outro ponto de atrito é a aplicação das normas previstas para o contrato por prazo determinado aos contratos de trabalho temporário. Embora

guardem similitudes, os institutos são diversos. A Instrução Normativa pretende dar tratamento a situações que diferem bastante no Art. 7º: As diferenças, contudo, são óbvias.

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 até 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 nº 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).

Em relação à Instrução Normativa nº 17, que pretende dispor sobre o registro de empresas de trabalho temporário e solicitação de prorrogação de contrato de trabalho temporário, entendemos que a mesma produz problemas operacionais graves. Dentre outras incongruências burocráticas podemos citar:

- a) Art. 6º, Parágrafo único: exigência de documentos autenticados em desacordo com o que dispõe o art. 225 do Código Civil.
- b) O indeferimento de um pedido de prorrogação de contrato temporário, conforme o art. 22, é atacável por recurso. Porém não há nenhuma menção de eventual efeito suspensivo. Como ficam os trabalhadores?

Vemos as Instruções Normativas colidirem com os princípios constitucionais dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Além disso, o Ministério do Trabalho e Emprego inovou ao estabelecer imposições não previstas

na lei do trabalho temporário, 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.

Entendemos que o Ministério do Trabalho e Emprego se equivocou ao dar novo tratamento à legislação que já vige há mais de quarenta anos. Sob o pretexto de indicar procedimentos de fiscalização, houve claro desvio do poder regulamentar.

Diante do exposto, somos pela aprovação do PDC nº 1.615, de 2014.

Sala da Comissão, em de maio de 2015

Deputado LUCAS VERGILIO

Relator

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, em reunião ordinária realizada hoje, opinou pela aprovação do Projeto de Decreto Legislativo nº 1.615/2014, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Lucas Vergilio, contra os votos dos deputados Ademir Camilo, Bebeto, Bohn Gass, Daniel Almeida e Roberto Sales. Absteve-se de votar, a Deputada Flávia Morais.

Participaram da votação:

Benjamin Maranhão - Presidente, Ademir Camilo, Bebeto, Daniel Almeida, Daniel Vilela, Flávia Morais, Geovania de Sá, Jovair Arantes, Roberto Sales, Walney Rocha, Cabo Sabino, Laercio Oliveira, Lelo Coimbra, Lucas Vergilio e Sóstenes Cavalcante.

Sala da Comissão, em 16 de setembro de 2015.

Deputado BENJAMIN MARANHÃO

Presidente

FIM DO DOCUMENTO