

PROJETO DE LEI Nº , DE 2009

(Do Sr. Luiz Paulo Vellozo Lucas)

Altera a Lei 6.019, de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências.

Art. 1º - Os artigos 4º, 10º e 12º da Lei 6.019, de janeiro de 1974, passam a vigorar com a seguinte redação:

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

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 a 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.

Parágrafo Único: O prazo previsto neste artigo poderá ser ampliado, mediante acordo ou convenção coletiva da categoria, desde que não exceda a 6 (seis) meses no total do contrato de trabalho.

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, calculada à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

- b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes a duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);*
- c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25º da Lei nº 5107, de 13 de setembro de 1966;*
- d) repouso semanal remunerado;*
- e) adicional por trabalho noturno, respeitadas as diferenças destes entre os trabalhadores rurais e urbanos;*
- 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;*

JUSTIFICATIVA

A Lei 6.019/74 é a norma que rege as relações de trabalho temporário. Este, que é caracterizado por se tratar de uma prestação laborativa de uma pessoa física ou jurídica, visa suprir necessidade transitória de substituição de mão-de-obra qualificada.

Tratam-se, portanto, de situações específicas que demandam um acréscimo de mão-de-obra, ou substituição da mesma, visando atender as necessidades temporárias, haja visto que o contrato em si, nos moldes atuais, somente poderá perdurar por um período não superior a 3 (três) meses.

O referido diploma legal está intimamente atrelado a um fenômeno fruto da globalização e muito conhecido: a terceirização. Esta, por sua vez, visa pulverizar as atividades da empresa, em um processo de delegação de tarefas-meio. Com isso, progride a empresa, modernizando-se, levando em consideração a diminuição dos custos, ganha-se em produção e, conseqüentemente, lucra-se mais.

Considerando o avanço tecnológico, as alterações de exigências de mão-de-obra, foi necessário ao empresário, adequar-se às exigências do mercado global. Nesse sentido, passou a surgir no mercado a necessidade de uma modalidade de contratação específica que atendesse aos anseios do mercado empreendedor, ou seja, a contratação temporária. Deixaria o contrato de trabalho, em casos específicos, de ser por prazo indeterminado.

Com isso, as empresas passaram a transferir parcela de suas atividades, quais sejam, as atividades meio, para outras empresas, específicas, mantendo as primeiras o controle sobre a atividade fim, principal.

E foi nesse ínterim, visando coibir contratações fraudulentas que de fato já ocorriam dentro das empresas, que emergiu ao ordenamento pátrio a Lei 6.019/74, objetivando então normatizar a situação.

A época era o regime militar, período de transição entre os presidentes Médici e Geisel, logo após um período de crescimento econômico acelerado compreendido entre os anos de 1969 e 1973, fomentado por grandes investimentos externos em nosso país que culminaram em um aumento da inflação e inevitável aumento da dívida externa nacional.

Nesse contexto, foi promulgada a Lei 6.019/74. Urge aduzir uma peculiaridade atinente a esta legislação, a qual carece de adequação à conjuntura atual, mais especificamente no que se refere ao âmbito de sua aplicação.

Atualmente, esta Lei rege e somente pode ser aplicada aos trabalhadores urbanos, ou seja, somente no meio urbano é que poderá haver a contratação nos termos da Lei 6.019/74.

Chama-se a atenção principalmente para a exclusão literal que o texto legal faz aos trabalhadores rurais que, à luz do texto constitucional, não podem ser excluídos de sua aplicação.

Inicialmente, cabe ressaltar a época, o momento histórico, em que os diplomas legais, que serão objeto de comparação, emergiram ao mundo jurídico, quais sejam a Lei 6.019/74 e a Lei 5.889/73. A primeira, ora objeto da presente proposta, surgiu no ano de 1974, mais precisamente no dia 3 de janeiro daquele ano. A segunda, que à época regulamentou as relações empregatícias rurais, veio ao mundo jurídico seis meses antes, em 8 de junho de 1973.

Enfatiza-se com isso a proximidade do surgimento de ambas as leis, tendo em vista o contexto em que o país encontrava-se na época, conforme anteriormente retratado. Havia um movimento constante e fomentado pelo Estado onde a mão-de-obra do campo migrava para a cidade, uma vez que o país cada vez mais se modernizava, ou seja, se industrializava.

Evidentemente o legislador à época, ainda sem ter como norte previsão constitucional semelhante à que temos nos dias atuais, agiu de maneira a regular situações diferentes, de forma diferenciada e desproporcional.

No entanto, atualmente, isso não mais se adequa à realidade do mercado de trabalho, seja urbano ou rural, pois a terceirização é um fenômeno que não mais se limita ao âmbito urbano.

Isto porque tem-se hoje, antes de tudo, uma grande demanda de mão-de-obra no âmbito rural. Aquela visão do campo de 40 anos atrás não pode mais ser encarada da mesma forma.

Vislumbra-se hoje um aumento do número de empresas rurais que carecem de suporte legislativo para melhor adequar suas necessidades de contratação de mão-de-obra.

Ademais, está previsto no texto constitucional, de forma clara e direta, o que não havia à época do surgimento da Lei 6.019/74, que um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é “construir uma sociedade justa e solidária e reduzir as desigualdades sociais e regionais”.

O trabalho temporário está intimamente ligado à terceirização e esta é resultado do chamado “progresso” do mundo globalizado. Então, não se verifica mais, de fato, uma motivação para excluir os trabalhadores rurais das possibilidades disponibilizadas aos trabalhadores urbanos.

E, ainda, uma evidente diferenciação de tratamento entre trabalhadores urbanos e rurais, conforme se atesta na não inclusão do trabalhador rural no âmbito da Lei de trabalho temporário. Além não se justificar, vai de encontro com o previsto no texto constitucional, o que leva a concluir ser de grande necessidade e valia uma alteração na Lei 6.019/74, no sentido de harmonizar o texto infraconstitucional com a Carta Magna.

A título de exemplificação, citamos algumas peculiaridades que a Lei 6.019/74 possui e que merecem destaque, justamente por facilitar, por parte das autoridades competentes, a fiscalização de sua aplicação, complementando ainda mais o conjunto de razões que ensejam sua alteração.

Exemplificando: Para que haja a contratação deve haver um registro prévio da empresa, conforme estabelece o artigo 5º da lei: “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 - Atual Secretaria de Mão-de-obra.”

Além deste requisito deve-se preencher também aqueles previstos no artigo 6º da mesma lei, quais sejam:

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.

Salienta-se ainda que também é preciso estar atento aos pressupostos existentes nos demais artigos do texto legal, mas urge aduzir com tais explicitações que observa-se um tratamento desigual entre o trabalhador urbano (Lei 6.019/74) e o trabalhador rural (Lei 5.889/73).

Esta diferenciação é prejudicial aos trabalhadores rurais, uma vez que estes não possuem um suporte legal que facilite a autoridade competente à fiscalização do seu cumprimento, o que implica concluir, com base na presunção de que o trabalhador rural, via de regra, é iletrado, que muitos são os casos de descumprimento dos termos da Lei, prejudicando então a massa trabalhadora rural.

Outro ponto que carece de uma atenção especial e possível alteração está no artigo 4º da Lei, quando utiliza o termo “trabalhadores, devidamente qualificados”. Esse termo é impróprio e pode gerar insegurança jurídica quando de sua interpretação. Afinal, o que vem a ser “qualificado” para efeitos legais? Seria um requisito da espécie de capacitação profissional, ou seja, ter competência para desempenhar eventual ofício? No nosso entendimento, sim. Por isso, sugerimos a sua modificação, tanto trocando o termo “qualificados” por capacitados, assim como também acrescentando o termo “identificados”, pois, dessa forma, garante-se um maior controle sobre quais obreiros foram submetidos àquelas circunstâncias de trabalho, facilitando a fiscalização.

Diante do exposto, buscando harmonizar a situação jurídica do trabalhador rural, deixando-o em consonância com o ordenamento jurídico posto, bem como as necessidades do mercado de trabalho, propõe-se o presente Projeto, para que a Lei 6.019/74 passe a vigorar nos seguintes termos:

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, calculada 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 5107, de 13 de setembro de 1966;

d) repouso semanal remunerado;

e) adicional por trabalho noturno, respeitadas as diferenças destes entre os trabalhadores rurais e urbanos;

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;

Alterações: O referido dispositivo sofreu alterações nos seguintes pontos: na alínea “e”, quando da referência ao horário noturno, a título de cautela, evidencia-se a necessidade de tratamento distinto quanto ao cômputo das jornadas noturnas, tendo em vista as diferenciações de ordem entre trabalhadores urbanos e rurais.

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

Alterações: O supra mencionado dispositivo sofreu alterações nos seguintes pontos: na ampliação do alcance da norma, que passa a

englobar também os trabalhadores e empregadores rurais e, alterando o termo “qualificado” por “capacitados e identificados”, tendo em vista a justificativa acima exposta.

Art. 10 - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder a 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.

Parágrafo Único: O prazo previsto neste artigo poderá ser ampliado, mediante acordo ou convenção coletiva da categoria, desde que não exceda a 6 (seis) meses no total do contrato de trabalho.

Alterações: Com tal alteração é acrescentado ao mencionado artigo um parágrafo único prevendo a possibilidade de aumento do tempo do contrato, desde que mediante acordo ou convenção coletiva, ressaltando o limite legal de 6 (seis) meses de duração total do contrato de trabalho.

Sala das Sessões, em de de 2009.

Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas