



## PL que altera locação de mão de obra deve ser rejeitado

O Executivo Federal encaminhou à Câmara o Projeto de Lei 4.302 propondo alteração na Lei 6.019/74. O prazo da locação de mão de obra de 90 dias em empresas de trabalho temporário poderá ser alterado para nove meses e ou até mais, por negociação coletiva.

O Projeto está pronto para ir a Plenário. As alterações poderão ser acolhidas somente através de emendas a serem apreciadas pelo plenário. O PL deve ser rejeitado. Se não for, há necessidade de ser emendado, com as propostas substitutivas e ou mesmo supressivas.

### Veja partes do PL e sugestões de emendas.

#### **Projeto de Lei 4.302-b/98 em tramitação já avançada na Câmara Federal altera a lei 6019/74 para autorizar a locação de mão de obra de 90 dias para nove meses e ou mais.**

O Poder Executivo encaminhou ao Congresso Nacional o PL 4.302/98, visando alterar a Lei 6.019/74. Pela proposta será autorizada a locação de mão de obra por empresas de trabalho temporário quer na área urbana ou rural. A empresa de trabalho temporário também poderá transferir o poder diretivo sobre seus trabalhadores à empresa tomadora ou cliente (art. 6º, parágrafo 1º).

Ao invés da intermediação excepcional por 90 dias (art. 10 da Lei 6019/74), o prazo da locação pelo PL 4.302/98 do Poder Executivo passaria a ser de nove meses, ou até mais, como se extrai do exame do seu art. 7º:

*“O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviço ou cliente, com relação a um mesmo empregado, somente poderá exceder de seis meses, prorrogáveis por mais três (...)”, podendo, ainda, ser até ampliado, por negociação coletiva (art. 10, parágrafo 2º).*

O Projeto de Lei do Executivo, passando pela Comissão de Trabalho da Câmara Federal, foi aprovado, com proposta de redação final, tendo recebido nova enumeração: “Projeto de Lei n 4.302-B, de 1.998”. Na Câmara o PL recebeu alteração, modificando-se alguns de seus dispositivos. Assim, a autorização da locação de mão de obra que era extensiva à área rural pelo PL do executivo, ficou restringido à área urbana, como se vê do art. 4º:

*“Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica urbana, devidamente registrada (...)”. O parágrafo único do mesmo art. 4º passou a vedar a possibilidade do fornecimento de mão de obra para empresas integrantes do mesmo grupo econômico: “É vedada a organização ou a manutenção da atividade de trabalho temporário destinada ao fornecimento de mão-de-obra a empresas integrantes do mesmo grupo econômico, nos termos definidos pelo art. 2º da CLT”.*

O art. 2º, parágrafo 2º também proíbe expressamente a contratação de trabalho temporário para substituição de trabalhadores em greve. A exigência do fornecimento da prova do recolhimento da contribuição sindical prevista no art. 5º do PL do executivo, também sofreu alteração, passando o requisito para a autorização legal do funcionamento das empresas de trabalho temporário a ser mais



amplo: *“prova do recolhimento da contribuição devida ao sindicato”*, já que a fonte de receita sindical não é apenas a oriunda do imposto sindical.

O capital social exigido no PL do Executivo para a constituição de uma empresa de trabalho temporário que era de 50.000 UFIR, passou a ser de R\$ 250.000,00, pelo PL da Câmara. O valor ainda é insuficiente para arcar com os custos sociais e trabalhistas de uma demissão massiva, situação hoje já corriqueira, bastando que uma empresa tomadora de grande porte substitua sua fornecedora de mão de obra por outra que lhe apresente proposta de continuidade dos serviços por valor inferior.

Com esta prática já costumeira e habitual, a empresa substituída, que regra geral, não possui aporte econômico e financeiro para arcar com os encargos de uma substituição de tal porte, desaparece, deixando dezenas, centenas, milhares de empregados, sem o recebimento sequer de seus direitos rescisórios. Possibilidade de penhora inexistente quase sempre, até porque os móveis, os aparelhos, os equipamentos e utensílios então por ela utilizados não são próprios, mas alugados (leasing).

O disposto no art. 10 do PL da Câmara Federal, atribuindo responsabilidade solidária da empresa contratante nada mais representa que o próprio reconhecimento da situação já consolidada com a pacificação pelo Em. 331, IV do C. TST, atribuindo responsabilidade subsidiária do tomador. O art. 12 do PL da Câmara Federal, no seu inciso I, atende ao direito de igualdade previsto no art. 5º (caput) da CF, ao assegurar ao trabalhador locado *“o salário equivalente ao percebido pelos empregados que trabalham na mesma função ou cargo na tomadora”*.

Já o inciso II, a nosso ver, não foi tão feliz, por cometer imprecisão redacional, quanto à fixação da jornada: *“jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais ou, caso seja adotada jornada inferior, a praticada na empresa tomadora de serviços”*. Tal como redigido o texto, sua interpretação permite dubiedade de entendimento e que não atende ao mesmo princípio da igualdade constitucional igualmente aplicável. Em nosso entendimento o PL deve ser rejeitado por inteiro.

Mas se aprovado, há absoluta necessidade de emendas supletivas para adequar-se o texto de acordo com os primados constitucionais da prevalência do social. Por isso, sugerimos, que se aprovado o PL, que se altere a redação do inciso II do art. 12, para uma outra mais explícita e esclarecedora, como por exemplo: *“jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais ou a jornada inferior que for praticada na empresa tomadora de serviços”*. O PL ainda em seu art. 6º (parágrafos 1º e 2º) autoriza a transferência do poder de comando empresarial à empresa usuária dos serviços:

*“Durante a vigência do contrato, a direção técnica sobre os trabalhadores temporários será exercida pela tomadora de serviços e que o contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços”*. Assim, também, em caso de aprovação do referido PL, propomos não seja autorizada à empresa de trabalho temporário a transferência do seu poder diretivo sobre seus trabalhadores à empresa tomadora ou cliente, suprimindo-se do art. 9º, os referidos parágrafos e ou quando não, alterar-se a redação dos referidos parágrafos, com a redação seguinte: parágrafo 1º :

*“Durante a vigência do contrato a constatação de que a empresa tomadora apenas exerceu direção técnica não possibilita o reconhecimento do vínculo empregatício”*; parágrafo 2º: *“o contrato de*



*trabalho temporário só poderá versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio a serem executadas na empresa tomadora de serviço”. Quanto à multa e indenização autorizada no item VII do mesmo art. 9º, entendemos que deva ser igualmente autorizada a Justiça do Trabalho aplicar tais penalidades em suas decisões, como forma de coibir os costumeiros abusos no descumprimento da legislação social vigente. De se esclarecer, que todas estas questões já estão consolidadas, sedimentadas na legislação ordinária vigente, como também já pacificada pela jurisprudência predominante de nossos Tribunais Trabalhistas. Sua alteração é involução legislativa, não atendendo às diretrizes e garantias já asseguradas pela legislação de sustento e em especial a constitucional.*

O fato do Projeto de Lei ter sido apresentado pelo Executivo Federal é preocupante. Pois que, mesmo com o prazo restrito de 90 dias previsto na Lei 6.019/74 da era Médici, Buzaid e Júlio Barata, na prática temos visto no dia a dia a habitualidade da locação ilegal de mão de obra. Neste mercado florescente é possível alugar-se qualquer tipo de mão de obra, secretárias, telefonistas, pedreiros, carpinteiros, técnicos em computação e de qualquer outro tipo de pessoal qualificado e até de portadores de diploma de curso superior, mesmo para a execução de serviços permanentes e indispensáveis à consecução dos objetivos e finalidades sociais da empresa tomadora.

Com propriedade e atualidade, o art. 2º da Lei 6.019/74 excepciona as hipóteses permissíveis da intermediação, ou seja, apenas as necessárias para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. Com este conciso regramento garante-se a continuidade da prevalência da contratação direta, ficando a intermediação, apenas para situações de excepcionalidade autorizada pela lei, permitindo-se com isso que o trabalhador venha a se integrar no patrimônio jurídico da empresa, participando do resultado da riqueza então gerada com a contribuição social da sua força de trabalho.

Neste sentido, a jurisprudência predominante de nossos Pretórios Trabalhistas: **“Relação de Emprego – Perfeitamente possível o reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços quando demonstrado, de forma insofismável, que era este quem, não só efetuava o pagamento dos salários, como também detinha total ingerência e poder de mando sobre os prestadores de serviços.**

A contratação direta mais se justifica quando os propalados empreiteiros não se revestem dos requisitos do art. 2º, da CLT, antes exercem, na reclamada, as mesmas atividades inerentes àqueles por eles contratados, revelando-se também verdadeiros empregados da contratante, na forma do art. 3º da CLT. (TRT 3ª R. – RO 15.403/99 – 4ª T. – Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo – DJMG 01.04.2000 – p. 12). **“Contrato De Trabalho (Em Geral) – Vício (Dolo, Simulação, Fraude) – Contratos Temporários – Fraude À Lei** – A contratação de um mesmo trabalhador temporário, para a prestação de serviços a uma mesma empresa tomadora de serviço por mais três meses, sem autorização especial para tanto e ainda que por meio de três contratos subseqüentes e sem solução de continuidade, por empresas temporárias distintas, é em fraude à Lei 6019/74, devendo considerar-se o período total, de contratação direta e por prazo indeterminado com a primeira, responsável pelas obrigações decorrentes”. (TRT 2ª R. – RO 02990260409 – (Ac. 20000230230) – 3ª T. – Rel. Juiz Décio Sebastião Daidone – DOESP 30.05.2000).

**“Ação Civil Pública – Terceirização** – Condenação imposta sob fundamento de serem, os serviços terceirizados, permanentes e indispensáveis à consecução dos objeto da empresa. Prova pericial apta a ensejar seguro critério de separação das atividades principais (atividade-fim) e indelegáveis das



atividades de apoio (atividade-meio) terceirizadas. Exegese do art. 3º da CLT. Se, em tese, é possível terceirizar todos os serviços delegados a terceiros na recorrente – inexistente evidência ostensiva de fraude à legislação tutelar –, constitui violência e manifesta interferência na sua autonomia de gestão obrigá-la, genericamente, a contratar empregados diretamente para tais tarefas, a par da imposição de contratação direta de trabalhadores, para todos os postos de trabalho existentes na planta industrial e junto ao terminal de Rio Grande, implicar o desmonte de toda a estrutura econômica e de mercado de trabalho ali consolidada, com a falência das dezenas de pequenas empresas prestadoras dos serviços e imediata dispensa de centenas de trabalhadores. Invocação ao art. 8º da CLT. Improcedência da ação. Recurso Provido”. (TRT 4ª R. – RO 00807.010/93-6 – 1ª T. – Relª Juíza Carmen Camino – J. 22.04.2000).

O projeto de Lei em comento, portanto, a nosso ver, é a cristalização da adoção clara da visão do neoliberalismo econômico, que invertendo os ditames constitucionais vigentes, passa a dar prevalência ao interesse privado e não priorizando o social, deixando que as leis do livre mercado se sobreponham à proteção legal do Estado, resolvendo por si só os conflitos existentes entre o trabalho e o capital, afetando a questão do emprego e dos salários, tudo a pretexto da pregação ter aparência de modernidade. Segundo o historiador Luiz Felipe de Alencastro, professor catedrático de história do Brasil na Universidade de Paris 4 (Sorbone), Fernando Henrique Cardoso (FHC), ao permitir o escancaramento de nossas fronteiras, sem quaisquer ressalvas *“fez uma aposta no capitalismo que poucos dirigentes do mundo fizeram, achando que os capitais estrangeiros iriam afluir e deslanchar o crescimento econômico, que resolveria sozinho os problemas de desigualdade social”* (Folha de São Paulo, 19/08/2001, pág. A 10).

Examinando esta mesma questão e como uma de suas conseqüências, José Affonso Dallegrave Neto mestre pela UFPR, professor da pós-graduação da Faculdade de Direito de Curitiba e da Universidade Cândido Mendes no RJ, presidente da Academia Paranaense de Estudos Jurídicos, conclui com perspicácia: *“Eis a terceirização globalizada que nivela por baixo o valor da mão-de-obra! Ocorre que a terceirização, ao mesmo tempo que torna a empresa mais competitiva, barateando o produto para o consumidor, deixa de investir na formação profissional, precarizando as condições de trabalho, aumentando o número de acidentes”* (Conferência proferida no 9º. Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, promovido pela LTr em São Paulo no dia 28/3/01, publicada na Revista LTR. 65-04-391/401).

A flexibilização do direito do trabalho, como a própria aplicação concreta do discurso neoliberal da prevalência do negociado sobre o legislado tem imposto aos trabalhadores as mais precárias das condições de vida e de salário, pendendo ainda sobre a cabeça dos trabalhadores as constantes ameaças do Executivo Federal com suas das propostas de alteração no caput do art. 7º para constar que todos os direitos ali elencados sejam objeto de negociação coletiva via ACT ou CCT, apesar do entendimento de que tal alteração encontra óbice no art. 60, parágrafo 4º, inciso IV: *“os direitos e garantias individuais”*.



O Min. Arnaldo Süssekind examinando as referidas propostas com o texto constitucional indicado conclui que por se tratarem de direitos sociais protegidos (cláusula pétrea), nem por emenda constitucional poderão esses direitos serem suprimidos: *“Impõe a lógica jurídica que, se nem por emenda constitucional poderão ser abolidos direitos relacionados no art. 7º do Estatuto Político, como admitir-se que possam fazê-lo convenções e acordos coletivos ou que, por esses instrumentos normativo sejam modificados em sua essência?”*. (Arnaldo Süssekind, in LTR. 64-10/1231/1235).

Na expressão do Prof. Dallegrave Neto (art. citado), num quadro desse de “traspasse do Estado Social para o Neoliberal”, de desemprego mundial, a conseqüência é a existência de sindicatos obreiros enfraquecidos, amedrontados, que se obrigam em suas negociações coletivas, a consentir que cláusulas antigas asseguradoras de condições econômicas e sociais mais vantajosas sejam retiradas, extirpadas dos ACT e ou CCT; e em troca – uns meros trocados de mera reposição inflacionária reconhecida, sendo que esta situação gravíssima preconiza ampla discussão com o envolvimento de todos os seguimentos sociais, já que seus efeitos afetam toda a coletividade.

Oportuna a transcrição de trecho da coluna do advogado e jornalista Edésio Franco Passos, divulgando a nota oficial expedida pela Anamatra e Abrat em conjunto, sobre esta questão da prevalência do negociado sobre o legislado: *“Em nota oficial, os presidentes da anamatra, Hugo Cavalcanti Melo Filho e da Abrat, Luís Carlos Moro, expressam preocupação sobre a notícia de alterações na legislação consolidada através de projeto de lei do governo federal, conferindo a prevalência do negociado sobre o legislado, cujo implemento poderá causar sérios riscos às relações de trabalho. Preconizam ampla discussão da matéria com envolvimento de todos os segmentos sociais afetos ao tema, além de promover a renovação da estrutura sindical, de modo a assegurar que haja entidades sindicais livres, legítimas e representativas, verdadeiramente adstritas à expressão da vontade de seus representados. Do contrário, a pretensão apenas consagra a prevalência da força sobre o direito, em prejuízo da sociedade brasileira”* (Edésio Passos, Caderno Direito e Justiça, o Estado do Paraná, 19-08-2001).

Antevendo o advento de todo esse quadro de transformações nas relações do trabalho exigidas pelo capital monopolista, o constituinte de 1.988 foi um visionário. Entendeu que a ordem econômica por si só não tem compromissos com o atendimento do interesse social, pois que este é o papel reservado ao Estado – o da promoção do bem comum – o da responsabilidade de assegurar-se a todos a possibilidade de existência digna.

E percebendo toda essa complexidade, vislumbrando a evolução já atingida pelo estágio cultural, político e econômico atual, dotou o País de um instrumento jurídico da mais relevante importância, a CF/88, a Constituição Cidadã que buscando a construção de uma sociedade livre, justa, solidária, moderna, igualitária, sem desiludidos, sem desesperançados, sem injustiçados e sem excluídos e visando a garantia do desenvolvimento nacional com a missão de erradicar a pobreza, a marginalização e, com a promoção social de todos, sem preconceitos e ou quaisquer outras formas de discriminação, subordina o mero interesse particular do lucro ao atendimento da finalidade social da nação à promoção do bem comum (CF, art. 5º, inciso XXIII e 170, incisos, I, III, V, VI, VII, VIII).



Prevalece em nossa Carta Política a garantia do respeito, à soberania nacional, à função social da propriedade, à defesa do consumidor, à defesa do meio ambiente, buscando-se a redução das desigualdades regionais e sociais, o pleno emprego, assegurando-se pelo art. 193 que a ordem social tem como base – o primado do trabalho; e como objetivo – o bem-estar e a justiça sociais, visando com isso assegurar-se o necessário equilíbrio à solução dos conflitos existentes entre o capital e o trabalho.

Não obstante tudo isso, a perseguição desenfreada das empresas pela redução de seus custos operacionais (até para que possam enfrentar a concorrência globalizada) tem forçado o crescimento pela procura de mão de obra, não a contratada diretamente, mas a intermediada pelas empresas de trabalho temporário. Este sistema de locação de mão de obra tornou-se muito atrativo, em razão principalmente dos baixos salários praticados, onde em sua grande maioria é apenas o salário mínimo, vergonhosamente fixado em R\$ 180,00, correspondendo a apenas U\$ 70,00, em muito inferior ao salário mínimo praticado pelos demais países que integram o mesmo mercado comum – o Mercosul.

Conclusão. Somos de entendimento de que o PL seja rejeitado no seu todo. Caso, não, há necessidade de ser emendado, com as propostas de emendas substitutivas e ou mesmo supressivas. Por isso, propomos:

a)- Redação Final do PL 4.302-B: “Art. 6º São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho e Emprego:(NR). item IV – capital integralizado em valor igual ou superior a R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais);(NR)”.

Nossa Proposição Substitutiva: item IV – “capital integralizado em valor igual ou superior a R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais)”.

Item IV do art. 4º, da Seção II, da Prestação de Serviços a Terceiros, igualmente, o mesmo valor já indicado: “capital integralizado em valor igual ou superior a R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais)”.

b)- Redação Final do PL 4.302-B: “Art. 6º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterà:(NR), item VII – multa e indenização pelo descumprimento de cláusula contratual ou de obrigações trabalhistas e previdenciárias, parágrafo 1º Durante a vigência do contrato, a direção técnica sobre os trabalhadores temporários será exercida pela tomadora de serviços; parágrafo 2º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.”

Nossa Proposição Substitutiva: Item VII: “multa e indenização pelo descumprimento de cláusula contratual ou de obrigações trabalhistas e previdenciárias, que são extensivas à Justiça do Trabalho, quando de suas decisões”;

Parágrafo 1º: “Durante a vigência do contrato a constatação de que a empresa tomadora apenas exerceu direção técnica não possibilita o reconhecimento do vínculo empregatício”;



Parágrafo 2º: “o contrato de trabalho temporário só poderá versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio a serem executadas na empresa tomadora de serviço”;

c- Redação Final do PL 4.302-B: “Art. 10. O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo trabalhador, não poderá exceder o prazo de seis meses.(NR). Parágrafo 2º O prazo previsto neste artigo poderá ser alterado mediante acordo ou convenção coletiva da categoria.

Nossa Proposição Substitutiva: Art. 10) “O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo trabalhador, não poderá exceder o prazo de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-obra”.

Parágrafo 2º – “o prazo previsto neste artigo poderá ser alterado para a redução do prazo do contrato temporário, mediante acordo ou convenção coletiva da categoria”.

Redação Final do PL 4.302-B:”Art. 12. São assegurados ao trabalhador temporário, durante o período em que estiver à disposição da empresa tomadora de serviços, os seguintes direitos: (NR). II – jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais ou, caso seja adotada jornada inferior, a praticada na empresa tomadora de serviços; (NR)

Nossa Proposição Substitutiva: Art. 12, item II)-: “jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais ou a jornada inferior que for praticada na empresa tomadora de serviços”.

*O autor é advogado trabalhista em Curitiba e em Paranaguá, Diretor de Assuntos Legislativos da Abrat (Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas), integrante do corpo técnico do Diap (Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar) e da comissão de imprensa da AAT-PR (Associação dos Advogados Trabalhistas do PR)*

## **Date Created**

28/08/2001