

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 6.363, DE 2005

Altera a redação do caput do art. 12 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, a fim de assegurar aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços tratamento isonômico em relação aos direitos concedidos aos empregados das empresas contratantes.

Autor: Deputado VICENTINHO

Relator: Deputado MILTON MONTI

I - RELATÓRIO

O projeto em epígrafe propõe a alteração do art. 12 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que “dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas”, para assegurar aos trabalhadores temporários os mesmos direitos percebidos pelos trabalhadores com vínculo permanente da empresa tomadora dos serviços.

Esgotado o prazo regimental, não foram apresentadas emendas à proposição.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

O objetivo da proposição, especificamente, é o de assegurar “ao trabalhador temporário, durante o período em que estiver à disposição da empresa tomadora de serviços, os mesmos direitos e garantias concedidos aos empregados desta”, modificando, para tanto, a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que disciplina o trabalho temporário. A definição legal para esse tipo de trabalho consta do art. 2º da lei, a saber:

“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.”

São partes desta relação jurídica o trabalhador temporário, a empresa de trabalho temporário, responsável pela intermediação da mão-de-obra, e a empresa tomadora do serviço, que irá se beneficiar dos serviços prestados e remunerar os trabalhadores.

Cumpramos ressaltar que o contrato de trabalho temporário não poderá exceder, em relação a um mesmo trabalhador, o prazo de três meses, prorrogável uma única vez pelo mesmo período, e, também, que do contrato deverá constar expressamente os motivos da contratação.

Diante do que foi exposto, fica evidente que a contratação de um trabalhador temporário está condicionada aos requisitos lançados na lei, sendo eles: atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. Esse tipo de contratação é muito comum, por exemplo, na substituição de uma empregada em gozo de licença-maternidade ou para fazer frente ao aumento substancial de demanda do comércio nas épocas de festas de final de ano.

Não há como negar a importância desse tipo de contratação para as relações de trabalho, visto que a sua finalidade é a de suprir uma necessidade emergencial da empresa, devidamente comprovada.

A contratação temporária, conforme tivemos oportunidade de observar acima, possui peculiaridades que lhes são próprias. Assim sendo, não é admissível que o trabalhador contratado sob esse regime tenha as suas

condições de trabalho assemelhadas integralmente ao trabalhador com vínculo efetivo.

Todavia uma análise mais acurada da Lei nº 6.019/74 demonstra que o objetivo pretendido com o presente projeto já se encontra praticamente em vigor, haja vista já estar nela definido, mais particularmente em seu art. 12, um rol de direitos a que fazem jus os trabalhadores temporários. Assim, estão garantidos a esses trabalhadores registro do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social; remuneração igual à dos empregados permanentes da empresa que exerçam as mesmas funções; jornada de oito horas diárias; férias proporcionais; descanso semanal remunerado; adicional noturno; proteção previdenciária; FGTS e seguro contra acidente do trabalho. São direitos básicos que nos parecem bastante apropriados, em virtude do curtíssimo prazo da contratação, não se verificando, na prática, grandes diferenças em relação aos direitos garantidos aos demais trabalhadores.

Acresça-se que em relação ao acréscimo extraordinário de serviços, o Judiciário trabalhista já praticamente pacificou o entendimento de que a sua comprovação deve ser de tal ordem que não admita dúvidas, não sendo suficiente a simples menção no contrato de trabalho. E não restando provada essa condição, o contrato será considerado nulo, transformando-se em contrato por prazo indeterminado. Esse procedimento constitui uma garantia a mais para o que o trabalhador temporário não se veja lesado em seus direitos.

Nesse contexto, ante toda a argumentação antes expendida, manifestamo-nos pela **rejeição** do Projeto de Lei nº 6.363, de 2005.

Sala da Comissão, em de de 2007.

Deputado MILTON MONTI
Relator